



**CARTA ANUAL
DE POLÍTICAS PÚBLICAS E
GOVERNANÇA CORPORATIVA
2019**

SUMÁRIO

IDENTIFICAÇÃO GERAL.....	4
1 – Interesse público subjacente às atividades empresariais:.....	6
2 – Políticas públicas:.....	7
3 – Metas relativas ao desenvolvimento de atividades que atendam aos objetivos de políticas públicas:.....	11
4 – Recursos para custeio e impactos econômico-financeiro da operacionalização das políticas públicas:.....	20
5 – Estruturas de controles internos e gerenciamento de riscos:.....	22
6 – Fatores de risco:.....	28
7 – Remuneração:.....	29
CARTA ANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	31
1 – Atividades desenvolvidas.....	31
2 – Práticas de Controles internos e gerenciamento de risco.....	32
3 – Políticas e práticas de governança corporativa.....	37
4 – Descrição da composição e da remuneração da administração.....	40

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Em cumprimento às exigências da Lei 13.303 de 30 de junho de 2016, Art. 8, Incisos I, III e VIII, a Empresa Municipal de Informática do Recife - EMPREL elaborou este relatório, apresentado como Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa, a qual é subscrita pelo seu Conselho de Administração.

Os principais objetivos deste documento são: mostrar a finalidade da empresa, a subordinação ao poder público da Cidade do Recife, a estrutura de gestão e composição cujo funcionamento basicamente está dirigido para a definição das políticas da Tecnologia da Informação e Comunicação, informar a cerca da disponibilização da infraestrutura tecnológica, da prestação de serviços e da viabilização das soluções em parceria com todos os órgãos da Prefeitura do Recife.

Também fazem parte deste relato tanto o que a empresa se dispôs a realizar em 2019, estabelecido nos seus planos e metas, assim como os resultados efetivamente produzidos e outras ações ainda em curso, bem como o demonstrativo das fontes de recursos financeiros e dos custos decorrentes no período, com especial destaque aos benefícios proporcionados diretamente aos munícipes.

Eugênio José Batista Antunes
Diretor-Presidente da EMPREL

José Ricardo Wanderley Dantas de Oliveira
Presidente do Conselho de Administração

Em conformidade com o art. 8º, inciso I, III e VIII, da Lei 13.303, de 30 de junho de 2016, o Conselho de Administração subscreve a presente Carta Anual sobre Políticas Públicas e Governança Corporativa referente ao exercício social de 2019.

IDENTIFICAÇÃO GERAL

CNPJ 11.006.269/0001-00.

Sede: Recife / PE

Tipo de estatal: Empresa pública

Acionista controlador: Prefeitura do Recife

Tipo societário: Administração Pública

Tipo de capital: Fechado

Abrangência de atuação: local Recife

Setor de atuação: Tecnologia da Informação e Comunicação

Diretor Financeiro

Alexandre André Moraes Feitosa

Telefone: (81) 3355.7040

E-mail: alexandre.feitosa@recife.pe.gov.br

Conselheiros de Administração subscritores da Carta Anual de Políticas Públicas

José Ricardo Wanderley Dantas Oliveira – Presidente nato

Jorge Luiz Miranda Vieira

Carlos Ernani Peixoto Ferreira

Eugênio José Batista Antunes – presidente da Emprel

Eduardo Marques - Representante da Câmara Municipal do Recife

Administradores da empresa subscritores da Carta Anual de Governança Corporativa:

Eugênio José Batista Antunes, Diretor Presidente

Alexandre André Moraes Feitosa, Diretor Administrativo e Financeiro

Jorge Luiz Pinto de Souza, Diretor de Infraestrutura de Informática

Rogério Aguiar Coelho Teixeira, Diretor de Soluções em Tecnologia e Informação

Alexandre Herculano Moreira de Oliveira Júnior, Diretor de Planejamento e Atendimento ao Cliente

CARTA ANUAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS

A Lei 13.303/16, em seu art. 8º, inciso I, exige a elaboração de “carta anual, subscrita pelos membros do Conselho de Administração, com a explicitação dos compromissos de consecução de objetivos de políticas públicas pela empresa pública, pela sociedade de economia mista e por suas subsidiárias, em atendimento ao interesse coletivo ou ao imperativo de segurança nacional que justificou a autorização para suas respectivas criações, com definição clara dos recursos a serem empregados para esse fim, bem como dos impactos econômico-financeiros da consecução desses objetivos, mensuráveis por meio de indicadores objetivos”. Essas informações estão detalhadas a seguir.

1 – Interesse público subjacente às atividades empresariais:

A Empresa Municipal de Informática – EMPREL - é uma empresa pública, dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio, autonomia administrativa e financeira, integrante da Administração Indireta Municipal, que atua, estrategicamente, no planejamento e implementação da política de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC necessária aos órgãos e entidades da administração direta e indireta da Prefeitura do Recife. A sua criação foi formalizada pela Lei Municipal Nº 10.206, em 09/12/1969.

O relacionamento com seus clientes se realiza através dos serviços de consultoria focados na proposição e/ou viabilização de alternativas de solução de TIC que melhor atendam às necessidades dos órgãos da Prefeitura do Recife. São exemplos de serviços prestados pela EMPREL: Disponibilização de infraestrutura de TIC, redes seguras e de alta velocidade, desenvolvimento e operação de sistemas (atualmente, mais de 130 sistemas); Manutenção e hospedagem de sistemas próprios e de terceiros; Acesso à Internet; Correio eletrônico; Elaboração de Termos de Referência, Pareceres Técnicos entre outros. A disponibilização dos serviços e o

monitoramento de toda a rede são feitos no regime de 24 horas por dia, sete dias da semana.

A EMPREL vem fortalecendo sua atuação direcionando ações diretamente ao cidadão, a partir de projetos como o Portal de Dados Abertos, que permite o acesso a diversas informações originadas nos diversos órgãos da Prefeitura do Recife; o Portal da Transparência, dentre outros projetos que compõem a iniciativa de e-Gov da Cidade do Recife, o Conecta Recife, que fornece acesso público gratuito à internet em pontos estratégicos da cidade, e o Conecta Recife App que, via mobile, facilita a solicitação e o acompanhamento de serviços remotamente pelo próprio cidadão.

Os preceitos de sua criação e sua personalidade jurídica também a habilitam a fornecer produtos e serviços a qualquer órgão público fora do âmbito da Prefeitura do Recife e, inclusive, a quaisquer entes da iniciativa privada, sendo certo que os produtos e serviços da Emprel, além da sua experiência e expertise, atendem mais adequadamente às demandas de outras prefeituras, como é o caso da prestação do serviço do Portal da Transparência da Cidade do Paulista desde o ano de 2015.

2 – Políticas públicas:

Em total harmonia com o Art. 4º do Anexo Único do Decreto Municipal Nº 32.181, de 20/02/2019, que, considerando a necessidade de adequação do Estatuto da empresa à Lei 13.303, “*Aprova o novo Estatuto da Empresa Municipal de Informática – Emprel*”, e seus objetivos estatutários são:

- I - Garantir a integridade de toda a base de dados do Governo do Município do Recife, patrimônio intangível do Município do Recife;
- II - Propor diretrizes e normas para um padrão de soluções em Tecnologia da Informação que assegure integridade, articulação, integração e portabilidade entre os sistemas;



III - Prover a Administração do Município do Recife de Soluções em Tecnologia de Informação, de acordo com as necessidades de cada órgão ou entidade, observadas as diretrizes e normas definidas;

IV - Garantir o padrão tecnológico preferencial a ser utilizado nas soluções em TI desenvolvidas ou adquiridas pelo Município do Recife;

V - Planejar e gerenciar toda a Infraestrutura de TI da Administração do Município do Recife, de modo a garantir o atendimento da necessidade de recursos tecnológicos decorrentes da expansão das aplicações;

VI - Acompanhar as iniciativas de uso da Tecnologia da Informação, assessorando os diversos órgãos e entidades da Administração do Município do Recife, fazendo avaliação e emitindo pareceres com base nas normas, diretrizes e padrões, de modo a preservar a segurança, a integridade e a portabilidade das informações produzidas por cada sistema;

VII - Manter o acervo de regras de negócios, sistemas e aplicativos do Município

VIII - Prover de Data Center para operações em Missão Crítica;

IX - Promover a busca permanente da melhoria da qualidade do atendimento aos diversos órgãos e entidades da Administração do Município do Recife, otimizando métodos e processos internos de construção e manutenção das soluções em TI;

X - Buscar maior independência tecnológica;

XI - Assegurar um processo permanente de pesquisa de novas soluções em TI para apresentar aos diversos órgãos e entidades da Administração do Município do Recife;

XII - Propor e prover soluções em TI que deem suporte às Políticas do Governo de Inclusão Digital;



XIII - Zelar para que as soluções em TI da Administração do Município do Recife sejam desenvolvidas buscando sempre a melhor interação do Cidadão com o Governo;

XIV - Propor ao Governo projetos de soluções em TI para captação de recursos, construção de parcerias ou de fomento ao polo local;

XV - Desenvolver alternativas de auto sustentabilidade, inclusive através da prestação de serviços de assessoramento técnico e comercialização de soluções de TIC junto aos setores público e privado;

XVI - Prover, direta ou indiretamente, soluções de TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação aos órgãos e entidades do Município do Recife e aos demais segmentos dos setores público e privado, inclusive aquelas que dizem respeito a projetos de informatização, redes de comunicação, sistemas computacionais, acesso à Internet e soluções de geotecnologias;

XVII - Garantir, direta ou indiretamente, a gestão e a manutenção dos ativos de TIC do Município;

XVIII - Aprovar através de pareceres técnicos formais, a contratação de todos os produtos e serviços de TIC oferecidos e negociados para e pelos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Município do Recife;

XIX - Executar quaisquer serviços pertinentes às suas finalidades;

XX - Estimular a integração entre suas atividades produtivas, a pesquisa e o ensino, promovendo a realização de treinamentos, estágios e Residência em Software.



Todos os serviços prestados pela EMPREL serão precedidos de celebração de termos de contrato, convênio ou ajuste através dos quais serão fixados os respectivos valores da correspondente remuneração, quando cabível, na forma da Legislação pertinente.



3 – Metas relativas ao desenvolvimento de atividades que atendam aos objetivos de políticas públicas:

Com o objetivo de planejar e organizar projetos e ações necessárias à condução da Prefeitura do Recife a um cenário de Transformação Digital possível até ao final da atual gestão e que sirva de base para as próximas gestões, foi construído **O Plano de Ação Emprel 2018 – 2020**.

Elaborado pela equipe de gestores e colaboradores, o Plano de Ação da EMPREL tem o propósito de servir como instrumento para melhor coordenar a alocação de recursos e a execução de projetos para alcançar os objetivos estabelecidos, considerando principalmente o atendimento com excelência às demandas dos clientes.

Diferentemente de um Planejamento Estratégico, não foram rediscutidos os macros direcionadores da empresa como missão, visão e valores, nem refeitas novas análises ambientais. No contexto, foram mantidos os conhecimentos dos ambientes interno e externo e as estratégias da empresa, considerados ainda válidos para o que se pretende.

A característica mais marcante do Plano de Ação é o alinhamento aos novos paradigmas de transformação digital amplamente discutidos mundialmente, e às boas práticas em processos produtivos de TIC. O alinhamento às estratégias e ao negócio da Prefeitura do Recife também é facilmente percebido quando do confronto das necessidades dos nossos clientes com os objetivos estratégicos definidos.

As referências de alinhamento estratégico para a construção do Plano de Ação Emprel 2018 – 2020 foram:



- O Plano de Governo da Prefeitura do Recife;
- O Programa de Inovação, Desburocratização e Eficiência Administrativa da Prefeitura do Recife – PROIDEA;
- O Cenário de Transformação Digital 2020 estudado pela Emprel.

Os Objetivo Estratégicos foram trabalhados nas perspectivas com a seguinte lógica: Disponibilizar **Recursos** e formar **Pessoas** para otimizar os **Processos Internos** para melhor atender aos nossos **Clientes** e alcançar os **Resultados** organizacionais desejados. As tabelas abaixo relacionam as ações e projetos com os objetivos estratégicos por perspectivas.



Perspectiva: **RESULTADOS**

Objetivo Estratégico	Ações / Projetos
1. Disponibilizar soluções de TIC competitivas e com excelência técnica.	✓ Analisar produtos concorrentes; ✓ Manter os nossos produtos e serviços competitivos em relação ao mercado e atualizados em relação às tecnologias; ✓ Empacotar serviços e disponibilizar para comercialização; ✓ Desenvolver projetos inovadores, que permitam maior visibilidade da EMPREL à população e ao ecossistema de TIC.
2. Obter índices elevados de satisfação do cliente.	✓ Realizar pesquisa de expectativas, desejos e necessidades dos clientes; ✓ Implantar processo de Pesquisa de satisfação e seu <i>feedback</i>; ✓ Melhorar a percepção de valor dos serviços da EMPREL pelo cliente.
3. Alcançar a autonomia financeira que viabilize a missão empresarial.	✓ Habilitar a EMPREL na elaboração na LDO/LOA das secretarias com relação as despesas de TIC; ✓ Monitorar os recursos das fontes do tesouro, linhas de crédito e faturamentos a terceiros; ✓ Elaborar demonstrativos contábeis e estudos de viabilidade geral e por serviço; ✓ Definir o modelo e a política de comercialização de produtos e serviços da EMPREL, considerando a participação de parceiros.
4. Ser reconhecida como empresa especializada em TIC para Cidades.	✓ Criar e executar um plano de divulgação dos serviços, ações e competências da Emprel no que tange principalmente à TIC para cidades; ✓ Manter e ampliar a obtenção de certificações de qualidade, que atestem a EMPREL como empresa de referência na sua área de atuação; ✓ Efetuar periodicamente pesquisa de imagem da EMPREL.



Perspectiva: **CLIENTES**

Objetivo Estratégico	Ações / Projetos
1. Atuar próximo ao Cliente PCR e ampliar ofertas a Clientes externos.	✓ Desenvolver soluções customizáveis que permitam fácil adaptação para fornecer a outras prefeituras; ✓ Fornecer produtos e serviços para outras prefeituras; ✓ Reavaliar o modelo de relacionamento com os clientes, favorecendo a aproximação especializada em negócio e TIC com os mesmos.
2. Disponibilizar sistemas de informações de forma ágil e eficiente.	✓ Manter e ampliar as certificações de qualidade no processo de desenvolvimento e sustentação de software; ✓ Buscar o máximo de eficiência na gestão de projetos; ✓ Investir na adoção de metodologias e ferramentas que estimulem a produtividade, a motivação e o engajamento dos times; ✓ Rever a política e atuação da EMPREL junto aos clientes, de forma a focar os recursos na solução das necessidades que agreguem valor; ✓ Modernizar os sistemas corporativos.
3. Disponibilizar serviços de infraestrutura escalável, ágil e de baixo custo.	✓ Adquirir e implementar ferramentas de segurança para garantir a continuidade do negócio; ✓ Criar modelo de negócio para serviços de infra, que contemple parcerias estratégicas com o mercado privado; ✓ Estabelecer canais de atendimento direto e exclusivo aos clientes para serviços de infraestrutura; ✓ Ampliar o uso de software livre, visando o baixo custo; ✓ Definir modelo e realizar treinamento para o atendimento ao cliente.



4. Atuar como agente integrador e facilitador entre os clientes e a rede de parceiros de TIC.	✓ Manter ARPs relevantes permanentemente disponíveis; ✓ Atuar como agente integrador entre Clientes, através de projetos que atendam iniciativas comuns; ✓ Montar Governança Corporativa na Emprel e Governança de TIC da Prefeitura do Recife.
5. Focar em serviços de gestão de dados, informações e conhecimento.	✓ Estruturar área de gestão de dados, informações e conhecimento; ✓ Gerir, disponibilizar e monetizar dados, informações e conteúdos digitais com máxima eficiência e tecnologia, agregando valor aos dados disponíveis; ✓ Considerar a gestão de dados nos processos produtivos.



Perspectiva: **PROCESSOS INTERNOS**

Objetivo Estratégico	Ações / Projetos
1. Estabelecer meios para mensuração e faturamento dos serviços prestados.	✓ Elaborar e manter o Catálogo de Serviços da EMPREL baseado nos princípios do ITIL; ✓ Adquirir ferramentas de bilhetagem, controle e acompanhamento dos serviços; ✓ Criar área de comercialização que contemple vendas, faturamento, cobrança e marketing; ✓ Mapear os recursos utilizados por serviço prestado aos clientes, através da criação do BDGC; ✓ Acompanhar as aquisições de serviços de TIC da PCR; ✓ Criar política de custo e formação de preços da EMPREL; ✓ Cobrar das Secretarias e Autarquias valores referentes a sustentação dos serviços prestados de TIC.
2. Rever processos produtivos, visando integração, inovação, agilidade, qualidade e redução de custos.	✓ Realizar mapeamento e redesenho dos processos produtivos; ✓ Buscar o máximo de eficiência no processo de desenvolvimento e sustentação de sistemas, gerando produtos de forma ágil e com custo competitivo; ✓ Criar uma metodologia para estimular a inovação na empresa; ✓ Revisar o PTR-Padrão Tecnológicos de Referências à luz das novas tecnologias; ✓ Estruturar área de Qualidade e Testes; ✓ Implantar boas práticas dos processos preconizados pelo ITIL; ✓ Pesquisar e adotar padrões, ferramentas e soluções que melhorem a produtividade das



	equipes; ✓ Melhorar a comunicação e integração entre as áreas da empresa; ✓ Criar mecanismos para avaliar a capacidade produtiva de cada equipe, com o objetivo de equilibrar o tamanho das equipes em função da carga de trabalho dos times.
3. Fortalecer a comunicação interna e externa.	✓ Criar e aprovar política de publicação externa (grande público) sobre as atividades da EMPREL; ✓ Definir, manter e executar a estratégia de comunicação externa; ✓ Diversificar os meios de comunicação interna, buscando agilidade e maior alcance; ✓ Criar rotina de repasse de conteúdos e informações das áreas da empresa para Assessoria de Comunicação
4. Modernizar a estrutura organizacional e instrumentos jurídicos, adequando-os à missão da empresa.	✓ Atualizar os instrumentos jurídicos e normativos relativos à TIC no âmbito da Administração Municipal e à Governança corporativa da Emprel.; ✓ Revisar a estrutura organizacional visando adequá-la ao cenário desejado; ✓ Estabelecer modelos de instrumentos de contratação (contratos, convênios, etc.) com órgãos clientes.



Perspectiva: **RECURSOS E PESSOAS**

Objetivo Estratégico	Ações / Projetos
1. Manter infraestrutura de Data Center e Comunicação adequadas.	✓ Garantir suporte 24X7 especializado para softwares servidores e serviços de missão crítica; ✓ Garantir instalações físicas adequadas para os Data Centers primário e secundário/ ✓ Manter equipamentos e softwares do Data Center e da Rede Corporativa adequados; ✓ Implantar redundância de rotas e equipamentos para a rede de comunicação dos principais sites da PCR; ✓ Implantar computação em Nuvem Híbrida;
2. Manter parque de hardware e software adequados nos postos de trabalho.	✓ Definir e manter a política de aquisição, uso e descarte de hardware e software de acordo com os perfis de usuários e padrões de equipamentos e softwares; ✓ Manter inventário permanente de hardware e software; ✓ Emitir anualmente a proposta de atualização do parque de hardware e software.
3. Manter quadro de pessoal suficiente, motivado, produtivo, especializado e comprometido.	✓ Revisar as funções e competências do Plano de Cargos à luz das necessidades do novo cenário, e identificar os atuais gaps de competências; ✓ Reavaliar a necessidade de pessoal e promover a adequação do quadro ao novo cenário; ✓ Revisar o processo da Participação nos Lucro e Resultados – PLR; ✓ Elaborar plano de estágio diferenciado para áreas técnicas; ✓ Sistematizar Plano de Capacitação Técnica e Gerencial e suas execuções; ✓ Elaborar Plano de Estímulo a Formação Acadêmica



	e Certificações; ✓ Revisar, divulgar e fazer cumprir as regras e normas de conduta funcional e gerencial; ✓ Criar condições para o nivelamento de conhecimentos, o aproveitamento de ideias inovadoras e o engajamento motivado dos funcionários; ✓ Estudar a implantação de home office; ✓ Rever a política de cessão de pessoal com o objetivo de estimular a permanência da equipe na EMPREL; ✓ Retomar avaliações e feedback com o PGDE; ✓ Elaborar plano de qualidade de vida no trabalho.
4. Estabelecer parcerias estratégicas complementares.	✓ Identificar as formas, iniciativas e modelos de parcerias existentes no mercado, mapeando os serviços vocacionados para execução a partir de parcerias; ✓ Estabelecer parcerias com centros educacionais para desenvolvimento de competências técnicas e construção conjunta de soluções inovadoras; ✓ Sistematizar o processo de execução dos serviços prestados através de parceiros; ✓ Viabilizar uso de mecanismos que permitam a escalabilidade da equipe em função da demanda;
5. Garantir custeio da Empresa e ampliar capacidade de investimentos.	✓ Construir o Plano Diretor de TIC - PDTIC para todos os Órgão da Prefeitura do Recife; ✓ Criar instrumentos jurídicos que possibilitem parcerias que viabilizem recursos para investimentos; ✓ Habilitar a Emprel para buscar diretamente investimento aos órgãos financiadores;



	✓ Levantar os atuais serviços de TIC contratados a terceiros e identificar a possibilidade da Emprel realizá-los de forma remunerada; ✓ Elaborar planilha de demonstração de custos para servir de instrumento forte de negociação de Orçamento; ✓ Reduzir os custos operacionais da empresa.
--	---

4 – Recursos para custeio e impactos econômico-financeiro da operacionalização das políticas públicas:

Os recursos financeiros destinados ao pagamento dos custos dos diversos serviços prestados pela EMPREL à Cidade do Recife estão consignados na Lei Orçamentária Anual – LOA, sendo a empresa uma Unidade Orçamentária – UO vinculada à Secretaria de Finanças do Recife.

É parte considerável da receita da Emprel os recursos advindos de contratos de prestação de serviços. Todos os contratos da empresa podem ser encontrados no Portal da Transparência / Portal de Compras, no endereço: <http://transparencia.recife.pe.gov.br/codigos/web/portalCompras/licitacaoContratos.php>.

Lucro Operacional do ano foi de R\$ 4.174.159,00 (Quatro milhões, cento e setenta e quatro mil, cento e cinquenta e nove reais).

As fontes de recursos e os tipos de despesas do ano estão demonstradas na tabela abaixo de forma detalhada, onde consta o demonstrativo da classificação da despesa, indicando a origem (fonte) e o destino (ações) dos recursos.

Classificação da Despesa por Ação Governamental e Fonte de Recursos



APLICAÇÃO DE RECURSOS	FONTE DE RECURSOS						DESPESA TOTAL POR AÇÃO
AÇÕES GOVERNAMENTAIS	CONVÊNIOS E ACORDOS A FUNDO PERDIDO (ADM. SUPERV.)	OPERAÇÕES DE CRÉDITO	OPERAÇÕES DE CRÉDITO - SWAP EDUCAÇÃO	RECURSOS DA DESVINC. DE RECEITAS - DREM- EC93/2016	RECURSOS ORDINÁRIOS - NÃO VINCULADOS	RECURSOS PRÓPRIOS (ADM. SUPERV.)	
APOIO ADMINISTRATIVO ÀS AÇÕES DA UNIDADE ORÇAMENTÁRIA	-	-	688.519,77	-	15.467.913,67	2.338.462,77	18.494.896,21
COMPROMISSOS DECORRENTES DE SENTENÇAS JUDICIAIS	-	-	-	-	1.818.285,65	-	1.818.285,65
DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO E DA GESTÃO PÚBLICA NO MUNICÍPIO DO RECIFE	-	6.305.870,64	722.212,00	-	-	-	7.028.082,64
ENCARGOS COM A PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES - REGIME GERAL	-	-	-	-	1.130.418,63	-	1.130.418,63
ENCARGOS COM BENEFÍCIOS AOS SERVIDORES	-	-	-	-	2.981.429,51	2.421.553,31	5.402.982,82
ENCARGOS COM O FGTS DOS SERVIDORES	-	-	-	-	2.425.621,20	-	2.425.621,20
ENCARGOS COM OBRIGAÇÕES TRIBUTÁRIAS E CONTRIBUTIVAS	-	-	-	-	116.551,06	989.212,41	1.105.763,47
ENCARGOS COM PARCELAMENTO DE DÉBITOS DE EXERCÍCIOS ANTERIORES	-	-	-	-	1.601.711,17	-	1.601.711,17



EXPANSÃO E ATUALIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	-	-	103.110,00	49.527,52	132.450,00	93.122,60	378.210,12
MELHORIA E MANUTENÇÃO DOS SISTEMAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	106.402,07	-	34.999,86	516.986,71	24.647.862,62	4.514.160,65	29.820.411,91
DESPESA TOTAL POR FONTE DE RECURSOS	106.402,07	6.305.870,64	1.548.841,63	566.514,23	50.322.243,51	10.356.511,74	69.206.383,82

5 – Estruturas de controles internos e gerenciamento de riscos:

Fora encaminhado para o Conselho de Administração para a devida aprovação a Política de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos da EMPREL - voltado a fomentar o fortalecimento das referidas estruturas na empresa, adoção de metodologias de referência para a promoção da governança, de gestão de riscos e controles da organização.

A referida política estabelece as diretrizes para fortalecimento das estruturas de governança, como também orienta as atividades corporativas de conformidade, gestão de riscos e controle interno buscando estabelecer mecanismos de proteção para os riscos, estratégicos, operacionais e de *compliance*.

Quanto ao fortalecimento dos Controles Internos da EMPREL, entendemos que todos os setores da EMPREL, independentemente do nível hierárquico, deverão implementar, manter, monitorar e revisar os controles internos das suas respectivas atividades, tendo por base a identificação, a avaliação e o gerenciamento de riscos que possam impactar a consecução dos objetivos estabelecidos pela empresa.

A definição e a operacionalização dos controles internos devem levar em conta os riscos que se pretende mitigar, tendo em vista os objetivos da empresa. Assim,



tendo em vista os objetivos estabelecidos pela administração da EMPREL, e os riscos decorrentes de eventos internos ou externos que possam obstaculizar o alcance desses objetivos, devem ser posicionados os controles internos mais adequados para mitigar a probabilidade de ocorrência dos riscos, ou o seu impacto sobre os objetivos organizacionais.

A EMPREL defende como princípios e objetivos dos controles internos, por exemplo:

- Aderência à integridade e a valores éticos;
- Competência da Diretoria em exercer a supervisão do desenvolvimento e do desempenho dos controles internos da gestão;
- Coerência e harmonização da estrutura de competências e responsabilidades dos diversos níveis de gestão da organização;
- Compromisso da Diretoria em atrair, desenvolver e reter pessoas com competências técnicas, em alinhamento com os objetivos da organização;
- Clara definição dos responsáveis pelos diversos controles internos da gestão no âmbito da organização;
- Clara definição de objetivos que possibilitem o eficaz gerenciamento de riscos;
- Mapeamento das vulnerabilidades que impactam os objetivos, de forma que sejam adequadamente identificados os riscos a serem geridos;
- Identificação e avaliação das mudanças internas e externas a organização que possam afetar significativamente os controles internos da gestão;
- Desenvolvimento e implementação de atividades de controle que contribuam para a obtenção de níveis aceitáveis de riscos;
- Adequado suporte de tecnologia da informação para apoiar a implementação dos controles internos da gestão;



- Definição de rotinas e normas que suportem as atividades de controles internos da gestão;
- Utilização de informações relevantes e de qualidade para apoiar o funcionamento dos controles internos da gestão;
- Disseminação de informações necessárias ao fortalecimento da cultura e da valorização dos controles internos da gestão;
- Realização de avaliações periódicas para verificar a eficácia do funcionamento dos controles internos da gestão; e
- Comunicação do resultado da avaliação dos controles internos da gestão aos responsáveis pela adoção de ações corretivas, incluindo a Diretoria.

Dentre as metas para fortalecimento das estruturas de controle e gerenciamento de riscos destacamos, dentre outras:

- Institucionalização da política de governança, gestão de riscos e controles internos, de maneira a incorporá-la na cultura da EMPREL;
- Revisão e fortalecimento das estruturas de controle a nível corporativo na empresa, instituindo os controles em cada setor da empresa, e definindo o modelo de acompanhamento e monitoramento a nível setorial e estratégico na EMPREL;
- Fortalecimento da estrutura de auditoria interna, de forma a garantir o desenvolvimento da atividade objetiva de avaliação e consultoria independentes, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Ela auxilia a organização a realizar seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática, baseada em padrões técnicos estabelecidos e reconhecidos, disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, de controles internos, de integridade e de governança adotados pela gestão da EMPREL.



- Implantação de modelos de referência para a realização dos trabalhos de gestão de riscos, controles, auditoria;
- Estruturação de canal de referência em Ouvidoria através de sistema que englobe as principais funções do referido canal, garantidos os devidos encaminhamentos, registros, sigilo e segurança da informação como requer a lei;
- Instituição e fortalecimento de estrutura própria de apoio a implantação, fortalecimento, e monitoramento das ações da gestão voltados para a gestão de riscos e dos Controles Internos, atuando em segunda linha no processo de gestão da empresa.

Com o advento da Lei Federal nº 13.303/16 a EMPREL promoveu ajustes em sua estrutura através do Decreto Municipal Nº 32.181, de 20/02/2019, e alterações em seu Regimento Interno da EMPREL, de 16/04/2019, através do qual instituiu em sua estrutura orgânica o Núcleo de Auditoria e Governança - NAG, vinculado diretamente à Diretoria da Presidência, não obstante cada Diretoria Executiva fazer uso de ferramentas e práticas de planejamento, acompanhamento e controle sistemáticos na execução das políticas públicas.

O NAG foi criado originariamente com as seguintes competências regimentais:

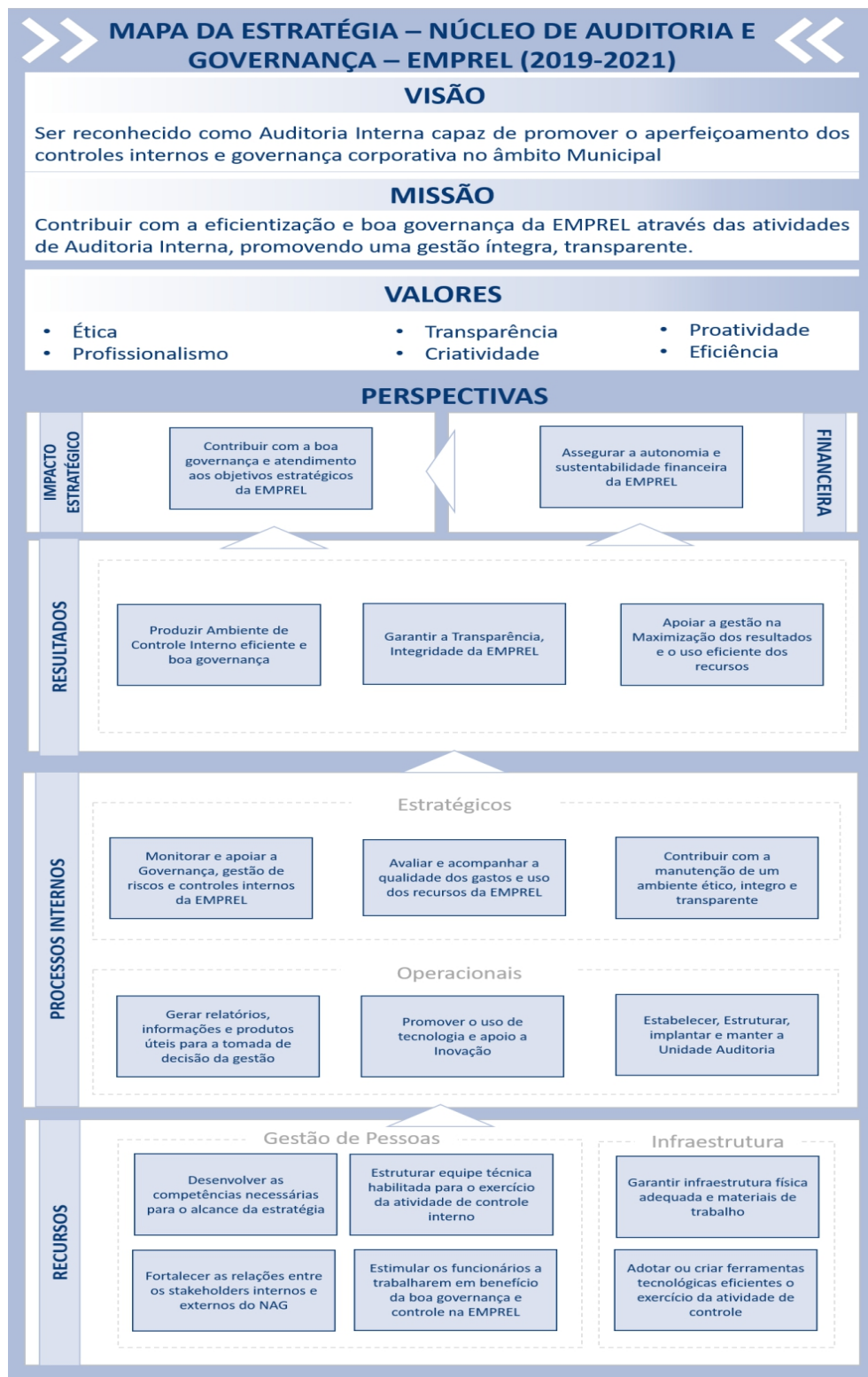
- Opinar sobre a contratação e supervisão de atividades de auditores independentes;
- Propor políticas de Gestão de Risco, Conformidades e Controles Internos;
- Monitorar a qualidade e a integridade dos mecanismos de Controle Interno na elaboração de demonstrativos financeiros e medições de resultados;
- Avaliar e monitorar o grau de risco ao qual a EMPREL está exposta;



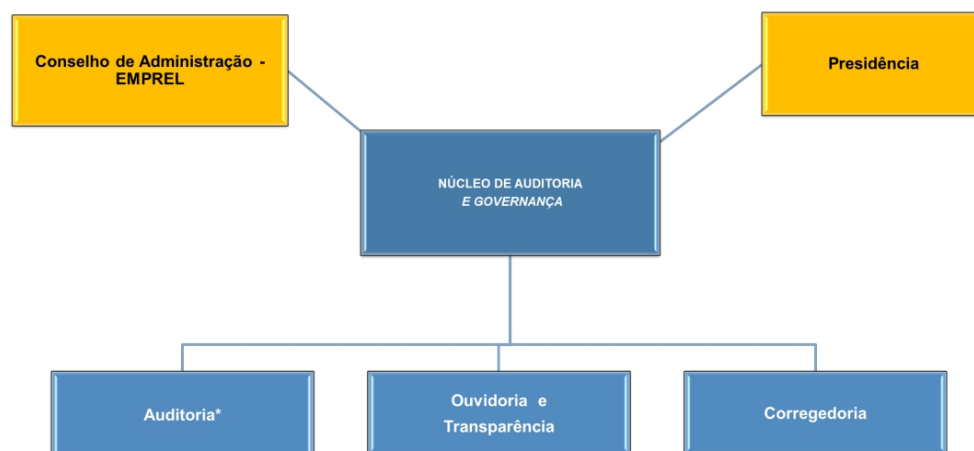
- Supervisionar o modelo de Gestão de Risco e Controles Internos adotado pela EMPREL, reportando os resultados à Presidência;
- Avaliar e investigar denúncias que possam afetar a EMPREL relativas a:
 - Riscos operacionais, negócios, reputação, resultados operacionais;
 - Desvios de conduta;
 - Fraudes;
- Avaliar ocorrência de questões éticas, situações obscuras ou conflitantes;
- Elaborar relatório integrado ou de sustentabilidade;
- Elaborar Código de Conduta e Integridade para, após aprovado, ser divulgado e publicado no Portal da EMPREL.

O novo setor, NAG, iniciou as atividades em junho 2019, e vem apresentando discussões a respeito do amadurecimento dos temas envolvendo governança, gestão de riscos e controles internos. Dentre as iniciativas instituiu dentro de sua organização um planejamento estratégico alinhado com o propósito da empresa e diante do atual contexto, sintetizado no seguinte mapa da estratégia inaugural do setor:





Além de mapear como estrutura organizacional a ser discutida a seguinte:



Reportando como proposta, o fortalecimento das estruturas de governança, controles internos, e gestão de riscos que permeiam e sejam implantadas e institucionalizadas de maneira sistêmica e integrada em toda a empresa.

6 – Fatores de risco:

Os fatores de risco que podem eventualmente impedir ou dificultar a atuação empresarial alinhada às políticas públicas, para os quais não há previsão no planejamento anual estão, em sua maioria, relacionados a possíveis mudanças de estratégias e ações relacionadas à TIC dos seus principais clientes, que são os órgãos da administração municipal do Recife.

- Instabilidade política ou mudanças abruptas na estratégia de gestão de TIC da Prefeitura do Recife, podendo levar a uma grande redução do campo de atuação da Emprel ou ingerências externas inconciliáveis com os propósitos da Empresa;

Página 28 de 4



- Dependência para a definição e execução do orçamento podem engessar a atuação da Empresa em momentos em que se fazem necessárias respostas rápidas;
- Dificuldade jurídico-administrativa para aumento e renovação do quadro de pessoal, prejudicando o alinhamento das competências empresariais aos avanços tecnológicos e às necessidades do mercado;
- O desejo de alguns clientes pela autonomia em relação às contratações de produtos e serviços de TIC, em relação ao desenvolvimento de sistemas e processamento das suas informações, poderá levar, caso esse intento seja alcançado, a uma grande dificuldade de acesso, administração e integração com esses ambientes computacionais, gerando sérios obstáculos ao atingimento dos objetivos planejados;
- Ausência de governança de dados e de TIC de uma forma geral no âmbito do conjunto das secretarias e órgãos da administração municipal, dificultando as ações e projetos transversais planejados, tais como: projetos de inteligência corporativa, projetos de transformação digital com foco no cidadão, padronizações de software, hardware e serviços de TIC, unificações de bases cadastrais redundantes, padronização de processos operacionais, compras e contratações corporativas, entre outros;

7 – Remuneração:

Quanto ao Conselho de Administração: Em conformidade com o art. 13 § 4º do Estatuto da Emprel, “As funções de membro do Conselho de Administração da EMPREL não serão remuneradas a qualquer título.”.



Quanto ao Conselho Fiscal: Em conformidade com o art. 17 § 1º do Estatuto da Emprel, “As funções de membro do Conselho de Fiscal da EMPREL não serão remuneradas a qualquer título.”.

Quanto à Diretoria Executiva e demais cargos de confiança: Suas remunerações estão fixadas nos termos regimento interno no art. 64, parágrafo único, e no Anexo II, e divulgadas no Portal da Transparência do Recife.

Quanto aos empregados: A remuneração é definida pelo Plano de Cargos, Carreiras e Salários e os reajustes são aplicados observando a negociação coletiva firmada com a entidade sindical que representa a categoria. Todas as remunerações também são divulgadas no Portal da Transparência do Recife.

A Emprel também pratica a remuneração variável, concedida a título de Participação nos Lucros e Resultados, mediante o cumprimento de critérios previamente negociados, de caráter comportamental e administrativo, por atingimento de metas de produtividade e por participação em projetos que a Empresa define como estratégicos, alinhados às políticas públicas estabelecidas.



CARTA ANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

A Lei 13.303/16, em seu art. 8º, incisos III e VIII, exige a elaboração de “*carta anual de governança corporativa, que consolide em um único documento escrito(...) informações relevantes, em especial as relativas a atividades desenvolvidas, estrutura de controle, fatores de risco, dados econômico-financeiros, comentários dos administradores sobre o desempenho, políticas e práticas de governança corporativa e descrição da composição e da remuneração da administração*”.

1 – Atividades desenvolvidas

Algumas das principais atividades executadas pela EMPREL:

- ✓ Servir como repositório de todas as informações digitais de propriedade da Prefeitura do Recife, mas tornando-as disponíveis para suprir as necessidades para o seu funcionamento;
- ✓ Prover toda a infraestrutura de TIC para garantir o uso dos recursos tecnológicos requeridos pelos órgãos da Prefeitura do Recife;
- ✓ Realizar projeto, instalação e manutenção de redes de dados e elétrica estabilizada;
- ✓ Criar e gerir contas de e-mails corporativos e institucionais (alias);
- ✓ Dar apoio ao usuário final quanto a configuração e uso de equipamentos, softwares suítes e acessos;
- ✓ Prestar assessoramento nas avaliações e emissão de pareceres técnicos e no apoio à elaboração de Termos de Referência e serviço de consultoria com a consequente elaboração de projeto de informatização de órgão ou setor;
- ✓ Viabilizar soluções de TI pelo desenvolvimento de softwares aplicativos, app, sites e portais, e uso de ferramentas de BI, BPM e aplicações Georreferenciadas;

- ✓ Dar sustentação (hospedagem, operação e/ou manutenção de códigos) a sistemas próprios ou de terceiros;
- ✓ Realizar treinamentos e capacitações.

O total das receitas proveniente dos serviços executados foi de R\$ 67.375.744,00 (Sessenta e sete milhões, trezentos e setenta e cinco mil e setecentos e quarenta e quatro reais), com lucro líquido de R\$ 4.174.159,00 (Quatro milhões, cento e setenta e quatro mil, e cento e cinquenta e nove reais).

2 – Práticas de Controles internos e gerenciamento de risco

A adoção e fortalecimento da gestão de riscos da EMPREL busca observar os seguintes princípios:

- Gestão de riscos de forma sistemática, estruturada e oportuna, subordinada ao interesse da organização;
- Estabelecimento de níveis de exposição a riscos adequados;
- Estabelecimento de procedimentos de controle interno proporcionais ao risco, observada a relação custo-benefício, e destinados a agregar valor à organização;
- Utilização do mapeamento de riscos para apoio à tomada de decisão e à elaboração do planejamento estratégico; e
- Utilização da gestão de riscos para apoio à melhoria contínua dos processos organizacionais.

No processo de implantação das soluções de gestão de riscos são considerados, dentre outros, os seguintes objetivos:

- Assegurar que os responsáveis pela tomada de decisão, em todos os níveis da empresa, tenham acesso tempestivo as informações suficientes quanto aos riscos



aos quais está exposta a organização, inclusive para determinar questões relativas à delegação, se for o caso;

- Aumentar a probabilidade de alcance dos objetivos da organização, reduzindo os riscos a níveis aceitáveis; e
- Agregar valor à organização por meio da melhoria dos processos de tomada de decisão e do tratamento adequado dos riscos e dos impactos negativos decorrentes de sua materialização.

Como medidas de efetivação da aplicação piloto da gestão de riscos, a Empresa Municipal de Informática da Cidade do Recife desenvolveu a gestão de riscos de seus projetos no âmbito dos seus processos de desenvolvimento internos, com aderência ao Modelo Integrado de Maturidade em Capacitação (CMMI), certificado desde 2013 e renovado mais recentemente em dezembro de 2019. Esse modelo foi desenvolvido pelo SEI (*Software Engineering Institute*) da Universidade *Carnegie Mellon*, como um conjunto comprovado de boas práticas globais recomendadas para organizações.

Existe uma base organizacional de riscos e oportunidades compartilhada na organização para todos os projetos. Em tempo de planejamento do projeto/operação, os riscos e oportunidades são planejados através do preenchimento dessa base de riscos e oportunidades. A Base já contém todos os riscos e oportunidades que a organização já conhece e é incrementada a todo momento.

Os riscos e oportunidades estimados com fator de exposição (Probabilidade X Impacto) Alto x Alto, Alto x Médio ou Médio x Alto são monitorados através de uma ferramenta interna (*Redmine*) configurada para este propósito. Os riscos e oportunidades também são acompanhados durante a reunião diária dentro dos projetos.

Parâmetros dos Riscos e Oportunidades



- Probabilidade: Baixo, Médio e Alto
- Impacto: Baixo, Médio e Alto
- Prioridade (Grau de Severidade): Baixo, Médio e Alto

A classificação da prioridade (ou severidade) dos Riscos e Oportunidades é realizada com base na probabilidade e impacto. A seguir é apresentada a escala de classificação:

Impacto	Probabilidade	Prioridade
Baixo	Baixa	Baixa
Baixo	Média	Normal
Baixo	Alta	Normal
Médio	Baixa	Normal
Médio	Médio	Normal
Médio	Alta	Alta
Alto	Baixa	Normal
Alto	Médio	Alta
Alto	Alta	Alta

A partir dessa classificação os riscos/oportunidades podem ser mitigados, aceitos ou potencializados (para o caso de riscos de oportunidades).

Com o processo de amadurecimento das estruturas de controle da EMPREL, com o apoio do NAG, produziu diversos estudos técnicos para fomentar o aperfeiçoamento da governança, gestão de riscos e controles da EMPREL, bem como o alinhamento às exigências normativas que regulam a empresa consolidados no relatório anual de suas atividades (CI NAG 004/2020), e os programados para o



exercício 2020, dentre eles:

- Proposição de Política de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos da EMPREL - voltado a fomentar o fortalecimento das referidas estruturas na empresa, adoção de metodologias de referência para a promoção da governança, de gestão de riscos, controles, auditoria;
- Fomento a revisão das estruturas de controle patrimonial da EMPREL;
- Instituição de controle de regularidade da empresa;
- Realização de levantamento dos principais normativos incidentes sobre a empresa;
- Orientação no estabelecimento de controle dos contratos da EMPREL e sua respectiva publicidade, conforme a exigência legal;
- Atendimento aos requisitos de boa governança e funcionamento da empresa pública - conforme os normativos básicos instituídos pela empresa e Lei Federal nº 13.303/16;
- Fomento à transparência - através da ampliação das divulgações de dados e informações de maneira ampla, e canal de divulgação específico da empresa;
- Estudo de fortalecimento e reposicionamento das estruturas de governança, de controles internos e auditoria e suas respectivas atribuições no âmbito da EMPREL;
- Capacitação em gestão de riscos na EMPREL - com fomento ao treinamento de funcionários de forma de proporcionar um alinhamento e amadurecimento no processo de adoção da referida política na empresa;



- Ouvidoria - estruturação do canal de Fale Conosco próprio - fomentando as manifestações espontâneas, servindo como canal inaugural de Ouvidoria da Empresa;
- Estruturação, discussão e amadurecimento a respeito da estruturação da Política de Divulgação de Informações Relevantes da EMPREL;
- Estruturação, discussão e amadurecimento a respeito da estruturação da Política de Transações com Partes Relacionadas;
- Estruturação, discussão e amadurecimento a respeito da estruturação do Código de ética, conduta e integridade;
- Apoio na constituição básica dos relatórios legais exigidos.

Estas foram algumas das atividades desenvolvidas em 2019 visando promover a revisão, fortalecimento e adequação às melhores práticas no que diz respeito a boa governança, gestão de riscos e controles da EMPREL.

Além dos benefícios proporcionados pelo novo Estatuto Social, há que se considerar o poder regulador e os controles instituídos que acabam por influenciar a organização e funcionamento da EMPREL, tais quais:

- Comitê de Segurança da Informação da EMPREL - composto pelo Chefe da Segurança da Informação, um representante da Diretoria de Infraestrutura de Informática, um da Assessoria Jurídica e um do Departamento de Gestão de Pessoas;



- Regimento Interno de Segurança da Informação-RISI - que contém os aspectos restritivos e condicionantes, de forma a preservar a integridade das informações e dos recursos de TIC e coibindo os acessos não autorizados;
- Alinhamento com as orientações e exigências da Controladoria Geral do Município do Recife.

Em continuidade, dentre as metas para o próximo exercício, estará a instituição de mecanismos cada vez mais eficientes de gestão de riscos, controles internos, revisando os modelos e estruturas institucionalizados para essas finalidades, entende-se, no entanto, desde já, que tais iniciativas devem permear todos os setores da EMPREL e garantir que façam parte da nova cultura da empresa, fortalecendo as estruturas de controle e monitoramento, proporcionando um ambiente ainda mais equilibrado, de acordo com as melhores práticas e o aperfeiçoamento corporativo da EMPREL, visando garantir um ambiente propício para o atingimento eficaz, efetivo e eficiente dos objetivos traçados pela empresa.

3 – Políticas e práticas de governança corporativa

A EMPREL está focada em garantir uma estrutura de governança forte e madura, reconhecendo de que uma boa governança é constituída por uma combinação de processos e estruturas implantadas pelos administradores, para informar, dirigir, administrar e monitorar as atividades da organização, com o intuito de alcançar os objetivos da organização.

Para tanto a EMPREL fora estruturada de forma a atender aos requisitos de uma organização, composta por um conjunto de atividades, recursos e pessoas que trabalham em direção a objetivos compartilhados, de forma a compor uma gestão composta por Indivíduos, equipes e funções de apoio atribuídos para oferecer produtos e/ou serviços aos clientes da organização, operacionalizados através da Diretoria da



EMPREL junto aos funcionários e colaboradores da organização, diante dos direcionamentos estabelecidos pelo corpo administrativo (Conselho de Administração).

A Diretoria da EMPREL determina a direção da organização, definindo a visão, missão, valores e apetite organizacional a riscos. Em seguida, delega a responsabilidade pelo atingimento dos objetivos da organização à gestão, juntamente com os recursos necessários. A Diretoria recebe relatórios da gestão sobre os resultados planejados, reais e esperados, bem como relatórios sobre riscos e gerenciamento de riscos, representados na EMPREL pelo Conselho de Administração.

Em decorrência do Decreto Nº 32.181, de 20/02/2019, e do Regimento Interno da EMPREL, de 16/04/2019, a estrutura organizacional da EMPREL compreende:

I – Conselho de Administração, constituído por

Secretário Municipal de Finanças, seu presidente nato;
Secretário Municipal de Planejamento e Gestão;
Secretário Municipal de Desenv. Econômico, Ciência e Tecnologia e Inovação;
Presidente da EMPREL;
Um vereador, representante da Câmara Municipal do Recife;

II – Conselho Fiscal, constituído por três membros nomeados à livre escolha do Prefeito do Recife;

III – Diretoria Executiva, composta por

Diretor Presidente;
Diretor de Administração e Finanças;
Diretor de Infraestrutura de Informática;
Diretor de Soluções em Tecnologia da Informação;
Diretor de Planejamento e Atendimento ao Cliente.

A legislação em tela estabelece para cada conjunto dessa estrutura, qual é a



composição e representatividade, as competências, a organização, subordinação funcional e o inter-relacionamento entre as áreas.

Como medida de fortalecimento da estrutura de governança, como já citamos, fora estruturada e apresentada ao Conselho de Administração para a devida aprovação a Política de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos da EMPREL.

A EMPREL defende como princípios da boa governança, devendo ser seguidos por todos os administradores, servidores e empregados que compõem a organização:

- **Liderança:** deve ser desenvolvida em todos os níveis da organização. As competências e responsabilidades devem estar identificadas para todos os que gerem recursos da organização, de forma a se obter resultados adequados;
- **Integridade:** tem como base a honestidade e objetividade, elevando os padrões de decência e probidade na gestão dos recursos e das atividades da organização, com reflexo tanto nos processos de tomada de decisão, quanto na qualidade de seus relatórios financeiros e de desempenho;
- **Responsabilidade:** diz respeito ao zelo que se espera dos agentes de governança na definição de estratégias e na execução de ações para a aplicação de recursos da organização, com vistas ao melhor atendimento dos interesses da EMPREL;
- **Compromisso:** dever de todo gestor, servidor e empregado de se vincular, assumir, agir ou decidir pautado em valores éticos que norteiam a relação com os envolvidos na prestação de serviços à organização, prática indispensável à implementação da governança;
- **Transparência:** caracterizada pela possibilidade de acesso a todas as informações relativas à organização, sendo um dos requisitos de controle dos stakeholders da organização, inclusive do Estado pela sociedade civil. As informações devem ser completas, precisas e claras para a adequada tomada de decisão das partes interessas na gestão das atividades; e



- *Accountability*: obrigação dos agentes ou organizações que gerenciam recursos de assumir responsabilidades por suas decisões e pela prestação de contas de sua atuação de forma voluntária, assumindo integralmente a consequência de seus atos e omissões.

Para uma efetiva governança, os princípios devem ser aplicados de forma integrada, como um processo, e não apenas individualmente, sendo compreendidos por todos na organização.

Os agentes da governança institucional da organização, por subsunção a tais princípios, devem contribuir para aumentar a confiança na forma como são geridos os recursos colocados à sua disposição, reduzindo a incerteza dos membros da sociedade e às organizações públicas.

4 – Descrição da composição e da remuneração da administração

Quanto ao Conselho de Administração: Em conformidade com o art. 13, incisos I ao V, a composição do conselho é composta por 5 membros e no seu § 4º, do Estatuto da Emprel, diz que “As funções de membro do Conselho de Administração da EMPREL não serão remuneradas a qualquer título.”.

Quanto ao Conselho Fiscal: Em conformidade com o art. 17, a composição do conselho é composta por 03 (três) membros efetivos e igual número de suplentes e no § 1º do Estatuto da Emprel diz que “As funções de membro do Conselho de Fiscal da EMPREL não serão remuneradas a qualquer título.”.

Quanto a Diretoria Executiva: Em conformidade com o art. 21, incisos I ao V, a composição da diretoria é composta por 5 membros, sendo 01 (um) Diretor Presidente, 01 (um) Diretor Administrativo e Financeiro, 01 (um) Diretor de Infraestrutura de



Informática, 01 (um) Diretor de Soluções em Tecnologia da Informação e 01 (um) Diretor de Planejamento e Atendimento ao Cliente.

NOME	REMUNERAÇÃO INDIVIDUAL	TOTAL
Diretor Presidente	10.449,00	127.323,05
Diretor Administrativo e Financeiro	5.036,69	62.119,21
Diretor de Soluções em TI	5.036,69	62.119,21
Diretor de Infraestrutura de Informática	5.036,69	62.119,21
Diretor de Planejamento e Atendimento ao Cliente	5.036,69	62.119,21
	TOTAL GERAL	375.799,89

