

FAQ – PERGUNTAS E RESPOSTAS

RESOLUÇÃO CGPAR 52/2024

Elaborado pela Sest/Depec

Atualizado em 23/09/2024

SECRETARIA DE
COORDENAÇÃO E GOVERNANÇA DAS
EMPRESAS ESTATAIS

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

ÍNDICE

POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E REGULAMENTOS INTERNOS (ART. 1º)..	3
PREMISSAS (ART. 2º)	6
ANÁLISES PRÉVIAS ÀS POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ART. 3º).....	7
Impactos econômicos, financeiros e operacionais, da sustentabilidade e das futuras necessidades inerentes à gestão de pessoas (Art. 3º, I).....	7
Compatibilidade das políticas e benefícios com o praticado pelo setor privado (Art. 3º, II).....	7
Retorno de capital (Art. 3º, III)	9
Comprometimento do orçamento com gastos e despesas de pessoal e Eventual necessidade de suplementação (Art. 3º, V)	9
Manifestação prévia do Comitê de Auditoria (Art. 3º, §1º)	10
Manifestação anual da área de integridade e gestão de riscos (Art. 3º, §2º)	11
ENVIO PRÉVIO DO ACT À MANIFESTAÇÃO DA SEST (ART. 4º)	13
EMPRESAS DISPENSADAS DE ENVIAR ACT À PRÉVIA MANIFESTAÇÃO DA SEST (ART. 5º)	13
TEMAS QUE EXIGEM MANIFESTAÇÃO PRÉVIA DA SEST PARA TODAS AS ESTATAIS (ART. 6º).....	16
Benefício de assistência à saúde (art. 6º, VII)	16
IMPACTO ANUAL COM AS PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E POR MERCIMENTO (ART. 8º)	18
DOCUMENTO ANUAL AO CONSELHO FISCAL (ART. 9º)	19

POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E REGULAMENTOS INTERNOS (ART. 1º)

- 1 A Resolução CGPAR n.º 52/2024 estabelece diretrizes quanto à política de gestão de pessoas. Assim, dado o seu caráter abrangente e geral, é possível que eventual política de gestão de pessoas possa regulamentar assuntos afetos à planos de saúde e programas de desligamento incentivado, por exemplo. Nesses casos, as formalidades instituídas na Resolução CGPAR n.º 52/2024 devem ser observadas juntamente com as diretrizes e parâmetros específicos previstos nas Resoluções CGPAR n.ºs. 36 e 50? Nota explicativa: No entendimento do Departamento Jurídico, nos termos do art. 2º, §§ 1º e 2º, do Decreto-Lei n.º 4.657/1942 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro), não há conflito normativo entre a Resolução CGPAR 52/2024, de natureza geral, e eventuais Resoluções que estabeleçam diretrizes específicas para determinados instrumentos da política de gestão de pessoas, desde que com eles compatíveis. Em caso positivo para a dúvida, a Resolução CGPAR n.º 52/2024, de natureza posterior e geral, aplicar-se-á de forma subsidiária ou supletiva às diretrizes e parâmetros específicos?**

As diretrizes e previsões instituídas na Resolução CGPAR n.º 52/2024 e outras mais específicas devem ser observadas juntamente com as diretrizes e parâmetros específicos previstos nas Resoluções CGPAR e outros normativos que estiverem vigentes.

- 2 Quanto ao art. 1º, Parágrafo único, questionamos se a definição de “regulamentos internos de pessoal” abrange os “planos de cargos e salários” (PCS). Observamos que a antiga CGPAR 42 fazia uma distinção clara entre esses dois institutos. Além disso, notamos que a única menção explícita da CGPAR 52 aos PCS está no Capítulo II, artigo 6º, I, que trata dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), os quais, em regra, não se aplicam aos PCS, conforme Portaria SEST nº 1.122/2021. Isso levanta a questão de uma possível lacuna em relação aos planos de cargos e salários na CGPAR 52. Diante dessa situação, é correto entender que, enquanto não houver uma nova regulamentação sobre o assunto, o processo relacionado aos PCS deve seguir, principalmente, as diretrizes estabelecidas na mencionada Portaria?**

A Resolução CGPAR 52/2024 deve ser lida conjuntamente com outros normativos vigentes como é o caso da Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122/2021, que regula o encaminhamento dos pleitos de pessoal para análise da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais. Nesse sentido, a referida Resolução aplica-se a todos os regulamentos de política de pessoal, inclusive planos de cargos e salários, e também àqueles que não precisam ser submetidos à manifestação da Sest. As matérias de pessoal objeto de análise da Sest se mantêm as mesmas da Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122/2021 e ressaltamos também os dispositivos específicos aos quais cabem manifestação prévia da Sest trazidos pelo art. 6º da Resolução CGPAR nº 52/2024.

- 3 O Art. 1º, Parágrafo único informa o conceito de política de gestão de pessoas como sendo: "a implementação de quaisquer regulamentos internos que versem sobre a relação de trabalho entre empregados e empresas estatais federais." (g.n). Ocorre que a terminologia "quaisquer" deixa o escopo de atuação muito amplo e afeta diretamente todos os documentos regulamentadores da relação de trabalho. Seguir o rito de atualização normativa proposto pelo Art. 3º do normativo, praticamente inviabilizaria o processo de publicação de normas de gestão de pessoas, sobretudo quanto aos manuais que tratam de regras e procedimentos, uma vez que retratam grande volume de trabalho para a área de gestão de pessoas da empresa. O entendimento técnico é que essa resolução deveria ser aplicável somente para grandes projetos como Plano de Cargos e Salários - PCCS, Planos de Desligamento e outros de mesmo porte que possuam impacto financeiro com desembolso imediato para a organização, a partir de sua implementação. Neste caso, é premente delimitação do escopo a ser considerado na aplicabilidade da resolução.**

O Art. 3º estabelece elementos, inclusive financeiros, para viabilizar decisões do Conselho de Administração fundamentadas e alinhadas à capacidade econômico-financeira da empresa e à sustentabilidade. A referida Resolução deve ser lida em conjunto com a Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122/2021 que estabelece, dentre outras, a manifestação da Sest somente sobre propostas das empresas estatais federais referentes à alteração de quantitativo de pessoal próprio, acordo coletivo de trabalho, programa de desligamento voluntário de empregados, planos de cargos e salários, planos de funções, criação e remuneração de funções de confiança e cargos em comissão, benefícios de empregados que impliquem aumento de despesa de pessoal, e participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas. Para a manifestação da Sest sobre os pleitos acima deverão ser apresentados os elementos da Resolução CGPAR nº 52/2024 e a documentação estabelecida Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122/2021. Para as demais decisões de gestão de pessoas, objeto de normativos internos, a estatal deverá observar as premissas e análises trazidas pela Resolução CGPAR nº 52/2024, principalmente no caso das alterações que envolvem impacto financeiro, ainda que não se submetam à Sest. Por fim, a Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122/2021 será oportunamente revisada e poderá incorporar algumas melhorias, observadas após a aplicação inicial da Resolução CGPAR nº 52/2024.

4 O artigo 1º estabelece a aplicabilidade da Resolução quando da elaboração de políticas públicas de gestão de pessoas e da concessão de benefícios a seus empregados, por meio de acordos coletivos. O parágrafo único, define política de gestão de pessoas como quaisquer regulamentos internos que versem sobre a relação de trabalho entre empregados e empresas estatais federais. A definição contida neste artigo é ampla uma vez que: (i) regulamento interno é considerado como gênero de norma interna expedida pelo empregador e esse termo poderia englobar padrões normativos da Companhia e demais documentos internos; (ii) pode extrapolar os processos descritos no Decreto 11.437/2024. Em nossa reunião, entendemos que a resolução se aplica ao ACT da Companhia ou a instituição de novos benefícios aos empregados que envolva custo para a Companhia. Dessa forma, não seria aplicável a qualquer outro regulamento interno ou documento que vise o desdobramento, a operacionalização ou a normatividade dos benefícios já estabelecidos no ACT, bem como as normas internas de gestão da Companhia. Tais documentos devem observar as regras internas de governança e os limites de competência estabelecido pela Companhia.

Nestes termos solicitamos esclarecimentos sobre:

- a) o escopo da Resolução e se a expressão "regulamento interno" deve ser compreendida como qualquer documento interno produzido pela empresa, ou se limita tão somente ao ACT ou documentos instituem/criem novos benefícios que impliquem em custo?**
- b) se está correto que a Resolução não se aplica a qualquer outro regulamento interno ou documento que vise o desdobramento, a operacionalização ou a normatividade dos benefícios já estabelecidos no ACT, bem como as normas internas de gestão da Companhia?**
- c) Se A Resolução CGPAR 52/2024 se aplica a PDV?**

A Resolução CGPAR Nº 52/2024 estabelece elementos, inclusive financeiros, para viabilizar decisões do Conselho de Administração e direção da empresa fundamentadas e alinhadas à capacidade econômico-financeira da empresa e à sustentabilidade. Assim, as disposições são aplicáveis aos regulamentos internos de política de pessoal como um todo, principalmente no caso das alterações que envolvem impacto financeiro, e não somente aos ACT.

5 O que é considerado Direito Adquirido pela Resolução, mencionado no art. 1º?

A avaliação do enquadramento em direito adquirido é competência da assessoria jurídica de cada estatal, considerando o previsto no § 2º do Art. 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB): "Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem."

PREMISSAS (ART. 2º)

- 6 O Art. 2º informa as premissas que devem ser observadas na política de gestão de pessoas e nos acordos coletivos de trabalho celebrados pelas empresas estatais federais. No entanto, este artigo não faz distinção entre empresas estatais dependentes e não dependentes. Este fato pode fazer com que uma empresa NÃO dependente, mesmo observando todas as premissas aqui elencadas, acabe por incorrer em INSUSTENTABILIDADE FINANCEIRA, em função da concessão de benefícios além da sua capacidade. Nesta linha indaga-se se haverá um destaque da necessidade de se manter a Sustentabilidade Econômico-Financeira das Empresas Estatais Federais não dependentes, em instrumentos complementares à CGPAR 52 ou se há a possibilidade de se acrescentar este item como mais uma premissa a constar neste artigo.**

As premissas constantes do art. 2º, bem como as análises previstas no 3º são disposições preliminares que recaem sobre todas as empresas estatais. O compromisso com a sustentabilidade financeira da empresa é inarredável e decorre dos deveres e responsabilidades dos seus administradores, nos termos dos artigos 153 a 160 da Lei nº 6.404/76. Ademais, o art. 3, em seus incisos, estabelece uma série de requisitos e avaliações que devem ser feitas pelas estatais previamente à concessão de benefício, de modo a avaliar seus impactos na sustentabilidade econômico-financeira.

- 7 O Artigo 2º estabelecem premissas a serem utilizadas pelas estatais na orientação de seus ACTs e políticas de pessoal. Dessa forma, solicitamos esclarecerem se há definição prévia, estudo ou “exposição de motivos” sobre as premissas indicadas nos incisos? Qual o entendimento da SEST sobre o tema? Por exemplo, quanto ao inciso III que menciona “implementação de estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero, raça e cultura”, as estratégias de diversidade poderiam ser implementadas para qualquer grupo? Seria possível realizar um PSP para um grupo específico apenas, por exemplo?**

O art. 2º estabelece premissas a serem seguidas por todas as estatais, não havendo um padrão de como analisar cada um dos incisos. Cada estatal deve avaliar como aplicá-las em seu contexto e considerando suas particularidades, além de observadas as legislações vigentes e as jurisprudências mais atuais acerca dos temas da política de pessoal objeto da análise e os conhecimentos específicos que tangenciam os incisos elencados (a exemplo da diversidade mencionada no inciso II).

- 8 O inciso V menciona “defesa das interessadas da União como acionista”. No caso de sociedades abertas com diversos acionistas, sendo regulada por normas de mercado, não seria a defesa dos seus acionistas?**

Em relação ao inciso V que menciona a defesa dos interesses da União enquanto acionista, esse ponto ficou destacado pela União ser sócio controlador, não ficando prejudicada a observância dos interesses dos demais acionistas, considerada a proporção das demais participações no capital da empresa.

ANÁLISES PRÉVIAS ÀS POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ART. 3º)

Impactos econômicos, financeiros e operacionais, da sustentabilidade e das futuras necessidades inerentes à gestão de pessoas (Art. 3º, I)

- 9 O Art. 3º, I, informa sobre a necessidade de que as políticas de gestão de pessoas e os acordos coletivos de trabalho celebrados pelas empresas estatais federais sejam precedidos de análises: " I - avaliação dos seus impactos econômicos, financeiros e operacionais, da sustentabilidade e das futuras necessidades inerentes à gestão de pessoas;". Assim, em relação a este inciso, faz-se necessária uma explanação sobre a forma de apresentação dos impactos operacionais e das futuras necessidades inerentes à gestão de pessoas. É importante esclarecer, por exemplo, se alterações no custeio do plano de saúde e os impactos operacionais esperados seriam da Operadora ou da Mantenedora/Patrocinadora do referido plano. Nesse caso, quais seriam as futuras necessidades inerentes à gestão de pessoas pontuadas no inciso?

Em resposta ao seu questionamento, esclarecemos que os impactos, sejam eles quais forem, sempre são relacionados à empresa e não à operadora de plano de saúde. Sendo assim, em decorrência da alteração no custeio do plano de saúde, a empresa deve avaliar quais são os impactos (econômicos, financeiros, operacionais, de sustentabilidade, na gestão de pessoas) que essa política de gestão de pessoas causa. As futuras necessidades inerentes à gestão de pessoas devem ser consideradas pela empresa na análise da vantajosidade da proposta, por exemplo, a composição atual da sua força de trabalho, as diferentes carreiras existentes na empresa e os cenários futuros considerando a expectativa de idade e de aposentadoria dos empregados, impactos ao longo e ao final da carreira, quando os custos de planos de saúde são mais elevados, inclusive em adesões a eventuais Planos de Demissão Voluntária (PDV), cujo custeio de plano de saúde pode ser um elevado fator de continuidade na empresa, dentre outras análises a serem consideradas pela empresa.

Compatibilidade das políticas e benefícios com o praticado pelo setor privado (Art. 3º, II)

- 10 Em relação ao inciso II do art. 3º, o qual exige, no mínimo: "II- indicação da compatibilidade das políticas de pessoal e benefícios com o praticado pelo setor privado em setores e empresas de mesmo porte e complexidade", ressaltamos que a empresa desempenha um papel fundamental em seu mercado nacional, oferecendo uma ampla gama de serviços para todo o território brasileiro. Os atuais players do mesmo mercado no Brasil não possuem 15% do efetivo da empresa. Além disso, as empresas concorrentes não detêm a mesma complexidade. Nesse contexto, entendemos que o mais adequado seria comparar, também, com as políticas de pessoal e benefícios praticados por outras empresas públicas de porte similar e que, de alguma forma, contribuam para integração e desenvolvimento do Brasil.

A compatibilidade das políticas de pessoal e benefícios com o praticado pelo setor privado em setores e empresas de mesmo porte e complexidade demonstra o equilíbrio externo das práticas de gestão de pessoas da empresa, e advém de determinação do TCU.

A empresa deve realizar análise da compatibilidade com o setor privado em setores e empresas de mesmo porte e complexidade. A empresa deve considerar o universo de empresas pesquisadas a atividade econômica, porte econômico, e localização geográfica.

Assim, devem ser avaliadas empresas similares do setor privado, assim consideradas aquelas de porte similar e que atuam no mesmo setor econômico da estatal pleiteante. A empresa pode realizar estudos com equipe interna, contratar consultorias especializadas ou realizar consultas nos Acordos Coletivos disponíveis no site do Ministério do Trabalho, devendo informar a metodologia e motivação das empresas selecionadas. A comparação com empresas estatais do mesmo porte, cuja situação econômico-financeira seja também comparável, poderá ser utilizada de forma complementar.

- 11 Gostaria de sanar a dúvida sobre o termo “compatibilidade das políticas de pessoal” nos termos do art. 3º, II, visto que este não define claramente quais informações são necessárias obter no setor privado. No caso específico da nossa empresa, existem poucas empresas com mesma complexidade no país, e em busca de mercado, as consultorias que trata de Pesquisa Salarial e de Benefícios, informaram que o pacote de benefícios é apresentado apenas com o que é ofertado e não os valores. Internamente, o entendimento que temos é que a Política é um documento que definir orientações e diretrizes que devem nortear as ações de gestão de pessoas, não fazendo menção a valores. Nesta toada, gostaria, se possível, de esclarecimento sobre a abrangência e detalhamento do que deve ser observado nas práticas de mercado, considerando inclusive a viabilidade de obter tais informações, já que no caso específico da empresa não existem o rol extenso de empresas de mesma complexidade e o acesso as políticas e valores praticados são restritivos**

A compatibilidade das políticas de pessoal e benefícios com o padrão praticado pelo setor privado deve demonstrar o equilíbrio externo das práticas de gestão de pessoas da empresa, incluindo os valores praticados. Essa avaliação deve levar em consideração uma seleção de empresas que, na análise do agrupamento, possuem semelhança acerca da atividade e segmento econômico, porte, cargos e localização geográfica em relação à empresa estatal em questão. A estatal está habilitada a efetuar tais estudos por meio de sua equipe interna ou mediante a contratação de consultorias especializadas, devendo informar a metodologia da consulta realizada, assim como identificar e justificar a escolha das empresas utilizadas para comparação.

Retorno de capital (Art. 3º, III)

- 12 Com relação ao inciso III do art. 3º desse mesmo artigo, que menciona “conformidade com as diretrizes de retorno do capital dos investimentos com recursos da União;”, resta esclarecer se o pedido seria para estatais dependentes ou para todas as estatais, uma vez que fala em recursos da União. Há também a necessidade de se evidenciar a forma como a estatal deve atender ao disposto no referido inciso (quais as referências normativas ou administrativas que deverão fundamentar a análise de conformidade desse dispositivo?)**

A disposição aplica-se a todas as empresas estatais federais, dependentes e não dependentes. As diretrizes para o retorno do capital dos investimentos com recursos da União, na forma de dividendos – quando cabíveis – devem balizar a análise da política de gestão de pessoas e os acordos coletivos de trabalho celebrados pelas empresas estatais federais.

As diretrizes de distribuição de dividendos aos acionistas têm previsão estabelecida pela Lei 13.303/16 (art. 8º, inciso V), que orienta as empresas estatais a elaborarem suas políticas de dividendos, considerando o interesse público que justificou sua criação.

Além disso, o Decreto nº 2.673/98 estipula que os administradores das empresas estatais federais de capital social exclusivo da União, devem garantir que os estatutos sociais prevejam uma remuneração aos acionistas, tendo ali estabelecido quantitativos mínimos para o pagamento da remuneração.

Ademais, a CGPAR pode, a qualquer tempo, aprovar diretrizes e estratégias mais específicas relacionadas à participação acionária da União nas empresas estatais federais, com vistas à expectativa de retorno do capital dos investimentos com recursos da União, nos termos do Decreto nº 6.021/2007, que criou a CGPAR.

Comprometimento do orçamento com gastos e despesas de pessoal e eventual necessidade de suplementação (Art. 3º, V)

- 13 Em relação ao inciso V do art. 3º da CGPAR 52, não está claro como medir o percentual de comprometimento do orçamento da empresa estatal com gastos e despesas de pessoal, especificamente em relação ao denominador, com relação ao que; para que possa ser apresentado adequadamente.**

Para empresas não dependentes, cabe a observância ao Plano Diretor de Negócios e Gestão (PDG). Enquanto que, para empresas dependentes, a adequação orçamentária e financeira da proposta deve estar alinhada à Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e à Lei Orçamentária Anual (LOA). A análise deve contemplar, dentre outros, se as despesas estão em conformidade com as diretrizes estabelecidas e se comprometem a saúde financeira da empresa. Para medir o percentual de comprometimento do orçamento com gastos e despesas de pessoal, é necessário considerar o total dos gastos com pessoal em relação ao orçamento total da empresa. O denominador, neste caso, seria o orçamento total anual da empresa estatal.

Manifestação prévia do Comitê de Auditoria (Art. 3º, §1º)

- 14 Em relação ao § 1º, Art. 3º que trata da prévia manifestação do Comitê de Auditoria, questionamos se esse momento no fluxo da negociação coletiva de trabalho se dá no momento de construção da proposta da empresa antes da reunião com a SEST e Ministério Supervisor para recebimento da diretriz negocial.**

Sim. O Comitê de Auditoria (ou instância estatutária competente) da empresa deve manifestar-se de forma a subsidiar a decisão do Conselho de Administração - CA (ou da instância administrativa que estatutariamente esteja incumbida) acerca dos limites negociais da proposta da empresa. Essa proposta da empresa posteriormente será apresentada pela empresa à Sest na reunião de alinhamento negocial entre representantes da Sest, do Ministério supervisor e da empresa.

- 15 No que se refere a atuação do Auditoria Interna, questionamos se há momento adequado para sua atuação ou esta pode ocorrer pós celebração do ACT para verificar da conformidade da Resolução CGPAR nº 52.**

O Comitê de Auditoria (ou instância estatutária competente) deve se manifestar previamente de forma a subsidiar a decisão do Conselho de Administração - CA ou da instância administrativa que estatutariamente esteja incumbida, nos termos do art. 3º, § 1º. Ressalta-se que os limites negociais das propostas das empresas devem ser aprovados previamente à reunião de alinhamento negocial com representantes da Sest, do Ministério supervisor e da empresa.

- 16 Considerando o disposto no Artigo 3º, § 1º, “Previamente à aprovação de que trata o inciso VIII do caput, o Comitê de Auditoria ou instância estatutariamente competente deverá se manifestar sobre (...)”, solicitamos esclarecer se o caráter da manifestação necessária é deliberativo.**

Previamente à aprovação do Conselho de Administração - CA, o Comitê de Auditoria, ou instância estatutária competente, cuja função é de assessoramento do CA, deve se manifestar considerando os reflexos de eventual decisão nas questões contábeis, de controles internos, auditoria, conformidade, integridade e risco, de forma a subsidiar a decisão do referido conselho.

- 17 Quanto ao § 1º do art. 3º, que trata da manifestação do Comitê de Auditoria sobre a exposição de riscos da empresa decorrente do acordo coletivo ou política de gestão de pessoas, solicitamos esclarecimento se o citado colegiado deverá manifestar-se com base em análise de riscos realizada pela gestão da empresa. Ou seja, não se espera que o Comitê realize tal análise, mas se manifeste a partir de trabalho de gerenciamento de riscos realizado pela gestão da empresa, haja vista a própria análise prévia estabelecida, principalmente, pelos incisos I, IV e VI, do art. 3º da Resolução em comento.**

O Comitê de Auditoria, na condição de órgão de assessoramento, deve analisar e manifestar-se acerca das projeções econômicas e análises produzidas pelas áreas competentes para tanto dentro da empresa. Pela previsão do art. 3º, §1º, pretende-se garantir a confiabilidade dos dados e informações utilizados para a tomada de decisões. Para tanto, exige-se que além da aprovação do Conselho de Administração, seja realizada uma avaliação pelo Comitê de Auditoria ou pela instância estatutariamente responsável. O Comitê de Auditoria, na condição de órgão de assessoramento, deve analisar e mitigar possíveis riscos de erro associados às projeções econômicas e análises produzidas pelas áreas competentes para tanto, considerando os reflexos de eventual decisão nas questões contábeis, de controles internos, auditoria, conformidade, integridade e risco, de forma a subsidiar a decisão do referido conselho. Espera-se que haja formalização do conhecimento das análises de risco e das projeções econômicas envolvidas, para subsidiar a aprovação do Conselho de Administração ou da instância administrativa que estatutariamente esteja incumbida da anuência dos acordos coletivos e instrumentos de política de gestão de pessoas.

Manifestação anual da área de integridade e gestão de riscos (Art. 3º, §2º)

- 18 Quanto ao § 2º do art. 3º, que trata da manifestação anual da área de integridade e gestão de riscos, solicitamos esclarecimentos se a área deverá manifestar-se com base em análise de riscos realizada pela gestão da empresa (primeira linha), conforme previsto nos incisos I, IV e VI do mesmo dispositivo, tomando como referência, ainda, as demais avaliações promovidas pela empresa, tais como aquela realizada, anualmente, sobre os Benefícios a empregados (Plano de Previdência Complementar e Programa Auxílio Saúde), evidenciada nas Demonstrações Financeiras, em atendimento ao CPC 33 (R1); e aquela prevista no Capítulo III da Resolução CGPAR/ME nº 38/2022, que trata do Relatório Anual de Gestão do Patrocínio.**

A manifestação anual da área de integridade e de gestão de riscos deve ser feita com base em documentos e análises produzidas pelas áreas competentes da empresa para tanto, que possibilitem a avaliação dos elementos dispostos no art. 3º, § 2º.

- 19 Ainda sobre o § 2º do art. 3º, questionamos mais detalhes sobre a manifestação anual mencionada, especialmente se deverá seguir alguma padronização estabelecida pela SEST, o prazo para entrega, seu destinatário e se há algum requisito de publicidade associado a ela.**

A manifestação anual objeto do art. 3º, § 2º, não seguirá um modelo padronizado - podendo ser proposto posteriormente pela Sest a partir da avaliação do conteúdo dos relatórios que serão recebidos. De qualquer forma, os relatórios devem conter uma avaliação da evolução de todos os benefícios de pessoal, assistência à saúde e previdência complementar. O prazo para entrega será definido em portaria ou Ofício e informado oportunamente. As informações encaminhadas à Sest serão utilizadas internamente à Sest. A classificação da confidencialidade das informações encaminhadas à Sest deverá ser feita pelas empresas.

- 20 Em relação às exigências dispostas no § 2º do Art. 3º e Art. 9º, no qual deve haver manifestação anual da área de integridade e de gestão de riscos e Conselho Fiscal para posterior submissão à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST, quanto a política de gestão de pessoas e os acordos coletivos de trabalho celebrados pelas empresas estatais federais, faz-se necessário esclarecer se a manifestação será exclusivamente anual ou se, em caso de alterações pontuais no decorrer do exercício, que envolvam, por exemplo, modificações na forma de custeio de planos de saúde e previdência complementar, estas devem ser submetidas independentemente do período à manifestação desses órgãos.**

Conforme disposto nos art. 3º, § 2º e art. 9º, as manifestações das área de integridade e de gestão de riscos e do Conselho Fiscal serão anuais. O prazo para encaminhamento das informações constantes do § 2º do art. 3º e do art. 9º constará em Portaria ou em Ofício e será informado oportunamente pela Sest.

- 21 Para emissão da manifestação mencionada no Art. 3º, § 2º da GCPAR nº 52/2024, é necessário que a gestão (primeira linha) desempenhe o papel que lhe é próprio de gerenciar riscos, abrangendo as fases de: identificar, analisar, avaliar, tratar e monitorar os principais riscos dos processos, projetos e/ou atividades sob sua gestão na empresa. Assim, o gerenciamento de riscos realizado pelos gestores deve abarcar os riscos afetos à política de gestão de pessoas e à concessão dos benefícios aos empregados. Neste gerenciamento de riscos, devem ser realizadas as avaliações dos impactos econômicos, financeiros e operacionais, da sustentabilidade e das futuras necessidades inerentes à gestão de pessoas (papel alinhado com Art. 3º, inciso I da Resolução CGPAR Nº 52). Importante realçar que a análise de impacto é componente da avaliação de riscos. Entendemos que o momento parece oportuno para elucidar os papéis de cada linha nas estatais e, tendo em vista a possibilidade de emissão de orientações para auxiliar na compreensão dos dispositivos da Resolução nº 52 da CGPAR pela SEST, propõe-se seguinte texto a constar de eventual Cartilha, FAQ, ou qualquer outro instrumento orientador para esclarecer a atuação da primeira linha no que tange ao Art. 3º:**
- a) Quanto aos incisos de I a VII do Art. 3º, as atividades a serem desenvolvidas são de competência da primeira linha, considerando que remetem à atuação da gestão, que é responsável pela condução de atividades e tarefas, no âmbito dos macroprocessos finalísticos**

e de apoio dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal (INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA MP/CGU Nº 01/2016);

b) Quanto ao inciso I do Art. 3º, na avaliação dos impactos econômicos, financeiros e operacionais, da sustentabilidade e das futuras necessidades inerentes à gestão de pessoas, devem ser contemplados os impactos sobre a solvência, a liquidez e o equilíbrio econômico, financeiro e atuarial dos planos de benefícios de previdência complementar e o impacto no pós-emprego dos planos de previdência complementar patrocinado e, quando couber, do plano de saúde;

c) Quanto ao inciso IV do Art. 3º, o gerenciamento de riscos realizado pela primeira linha deve abarcar a mitigação de riscos judiciais e administrativos e, no contexto destes últimos, os riscos decorrentes dos impactos identificados no inciso I, considerando que a avaliação de riscos compreende a análise de probabilidade e impacto.

Compete às próprias empresas, no âmbito de sua autonomia gerencial, e observados sua própria política de gestão de riscos, normativos internos, estrutura regimental e competências de cada unidade, a definição das áreas internas responsáveis pela elaboração das análises e documentos exigidos pela Resolução CGPAR.

ENVIO PRÉVIO DO ACT À MANIFESTAÇÃO DA SEST (ART. 4º)

22 Considerando o Art. 4º que estabelece “As propostas de acordos coletivos de trabalho deverão ser encaminhadas pelos Ministérios setoriais à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais para manifestação, previamente à celebração”, solicitamos esclarecer se as propostas de acordos coletivos podem ser consideradas como os parâmetros negociais, com regras e limites estabelecidos.

As negociações dos acordos coletivos pelas estatais devem seguir os parâmetros alinhados na reunião prévia entre empresa, Ministério Supervisor e Sest.

As propostas previamente aprovadas no alinhamento inicial ou realinhamentos, por e-mail, com ciência do Ministério Supervisor, podem ser consideradas como os parâmetros negociais, com regras e limites estabelecidos. Quando da formalização, além do previsto na Resolução CGPAR nº 52, a empresa deve encaminhar, por meio do Ministério Supervisor, as informações e documentos estabelecidos na Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122, de 28.1.2021.

EMPRESAS DISPENSADAS DE ENVIAR ACT À PRÉVIA MANIFESTAÇÃO DA SEST (ART. 5º)

23 Qual é o conceito a ser adotado para “receita operacional líquida” na situação de empresas financeiras, conforme disposto no Art. 5º, inciso II?

O conceito de receita operacional líquida não se aplica às instituições financeiras. No caso das empresas do setor financeiro, consideram-se a receita de intermediação financeira somadas às receitas de prestação de serviços e tarifas bancárias, conforme especificado no art. 5º, inciso III.

- 24 No tocante ao inciso III, do Art. 5º, que menciona “não apresentem, sucessivamente, nos últimos três exercícios, variação de gastos com pessoal superior à variação da receita operacional líquida no caso de empresas não financeiras, e superior à variação do total de receitas da intermediação financeira e prestação de serviços e tarifas bancárias no caso de empresas do setor financeiro;”, perguntamos se a variação com gasto de pessoal deve considerar possíveis ampliações de quadro, por necessidade de negócio, ou se nestas situações pontuais de ampliação, pode-se utilizar o gasto de pessoal per capita.**

Conforme a disposição da referida resolução, a variação do gasto de pessoal deve abranger o total de gastos, compreendendo a somatório dos custos e despesas de pessoal próprio. Não se trata de custo per capita.

- 25 Qual é o conceito a ser adotado para “lucro ou prejuízo antes do resultado financeiro” na situação de empresas financeiras, conforme disposto no Art. 5º, inciso IV? Além disso, qual é o período a ser analisado: último exercício ou últimos três exercícios?**

Esse conceito não se aplica às Instituições Financeiras, conforme previsto no art 5º, IV. No caso das empresas do setor financeiro, considera-se o Resultado antes das tributações e participações sobre o lucro. O período de análise é o do último exercício.

- 26 Quanto ao §2º do art. 5º, por questões de segurança jurídica e mitigações de riscos trabalhistas, questionamos se haverá um prazo para que a SEST publique as "recomendações" posteriores à celebração do ACT.**

As empresas serão notificadas sobre a manifestação da Sest sobre o acordo coletivo de trabalho celebrado na forma do art. 5º, oportunamente, de modo de incorporar a recomendação que porventura seja feita. Nos termos do art. 5º, § 2º, a Sest poderá recomendar, a qualquer tempo, a adoção de medidas saneadoras.

- 27 É necessária manifestação prévia da Sest para majoração de qualquer benefício já existente na estatal?**

Regra geral sim, exceto para as empresas dispensadas enquadradas no art. 5º.

As empresas dispensadas nos termos do art. 5º podem realizar, sem a prévia manifestação da Sest:

- a) melhorias redacionais/gramaticais visando maior clareza sem alteração do conteúdo, assim como atualização de legislação e de datas e
- b) alterações nos benefícios já existentes, incluindo percentuais e valores, desde que considerada a capacidade econômica-financeira da empresa e precedidas pelas análises dispostas no art. 3º e pelas aprovações nas instâncias de governança da empresa, incluindo CA.

Por outro lado, para todas as empresas (mesmo as dispensadas nos termos do art. 5º) devem passar pela prévia manifestação da Sest a alteração de benefícios que versem sobre os temas

elencados no art. 6º, inclusive a instituição de quaisquer novos benefícios de outras temas além dos previstos nos acordos coletivos de trabalho e instrumentos de gestão de pessoas em vigor na data de publicação desta Resolução (Art. 6º, VI)

- 28 Para as empresas que serão dispensadas de manifestação prévia da Sest, poderão fazer alterações nos percentuais / valores? Ou pequenas adequações de redação? Considerando o “Art. 10. As cláusulas dos acordos coletivos de trabalho em vigor na data de publicação desta Resolução poderão ser reproduzidas literalmente nos novos acordos coletivos de trabalho firmados entre as mesmas partes, ainda que prevejam condições diversas daquelas estabelecidas nesta Resolução.” Ex. Filho deficientes / auxílio creche...**

Sim, as empresas dispensadas nos termos do art. 5º podem realizar, sem a prévia manifestação da Sest:

- a) melhorias redacionais/gramaticais visando maior clareza sem alteração do conteúdo, assim como atualização de legislação e de datas e
- b) alterações nos benefícios já existentes, incluindo percentuais e valores, desde que considerada a capacidade econômica-financeira da empresa e precedidas pelas análises dispostas no art. 3º e pelas aprovações nas instâncias de governança da empresa, incluindo CA.

Por outro lado, devem passar pela prévia manifestação da Sest a alteração de benefícios que versem sobre os temas elencados no art. 6º, inclusive a instituição de quaisquer novos benefícios de outras temas além dos previstos nos acordos coletivos de trabalho e instrumentos de gestão de pessoas em vigor na data de publicação desta Resolução (Art. 6º, VI)

- 29 As eventuais prorrogações dos Acordos Coletivos vigentes também não precisarão de aprovação prévia da Sest?**

As empresas dispensadas nos termos do art. 5º não precisam de manifestação prévia da Sest para realizar eventuais prorrogações de ACTs vigentes. As empresas devem manter a Sest informada sobre o andamento das negociações. Posteriormente, enviar o ACT, por meio do ministério supervisor, com a documentação estabelecida nos termos da Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122/2021 e da Resolução CGPAR 52/2024, observado o prazo a ser definido em Portaria pela Sest. Dito isso, a Sest poderá manifestar-se posteriormente, a qualquer tempo, conforme art. 5º, § 2º da Resolução CGPAR 52.

As demais empresas precisam submeter eventuais prorrogação de ACT à prévia manifestação da Sest.

TEMAS QUE EXIGEM MANIFESTAÇÃO PRÉVIA DA SEST PARA TODAS AS ESTATAIS (ART. 6º)

30 O Art. 6º aplica-se as todas as empresas estatais ou somente as dependentes?

Aplica-se a todas as empresas estatais federais, dependentes e não dependentes.

31 Caso alguma previsão já existente no atual ACT venha a ser ligeiramente alterada (as vezes, por melhoria redacional, mas mantendo-se o conteúdo), haverá a necessidade de manifestação prévia da SEST, na forma do artigo 6º?

Não estão sujeitas à manifestação prévia alterações que se restrinjam exclusivamente a: melhorias redacionais/gramaticais visando maior clareza sem alteração do conteúdo, assim como atualização de legislação e de datas. Ressalta-se que as alteração de cláusulas de concessão de benefícios referentes aos temas do art. 6º, incluindo a ampliação dos já existentes, deve ser previamente submetidas à Sest.

Benefício de assistência à saúde (art. 6º, VII)

32 Como deve ser calculado o limite de participação da empresa no Benefício de Assistência à Saúde?

A participação da empresa no custeio do benefício de assistência à saúde deve ser calculada com base no custo total do benefício. Isso inclui a avaliação de todos os custos diretos e indiretos, bem como os rateios pertinentes. A empresa, através de sua área contábil, deve identificar e somar esses valores para determinar o montante total que compõe o benefício. Uma vez estabelecido o custo total, a empresa pode contribuir com até 70% desse valor, mediante prévia autorização da Sest. Adicionalmente, a gestão da empresa tem a discricionariedade de propor a distribuição desse custo de maneira escalonada entre os empregados, refletindo a política interna da empresa e as necessidades de seus colaboradores.

33 No cálculo devem entrar Custo Administrativo (pessoal e recursos físicos, softwares e outros contratos relacionados), custo com Auditoria, Custo Tributário, Custo Assistencial, Reembolso, Ressarcimento ao SUS, TPS/ANS, NIP/ANS, SIP/ANS?

Sim. Considerando que esses são custos diretos e indiretos relacionados ao BAS, eles devem entrar no cálculo do limite de participação da empresa. A empresa deve avaliar com sua área contábil quais são os custos diretos e indiretos, inclusive rateios, que compõem o benefício de assistência à saúde que patrocina/oferece.

- 34 A empresa já tem autorização da SEST para deixar de ofertar o BAS na modalidade Autogestão por RH e passar a ofertar o Auxílio Saúde em conjunto com o convênio com a GEAP. Percebendo dificuldade na implementação da proposta aprovada, tem-se a intenção de implementar o Auxílio Saúde em conjunto com o convênio com entidades autorizadas pelo MGI a prestar serviços de assistência à saúde para o servidor público federal - atualmente Geap e Assefaz e se mais alguma for autorizada poderemos também credenciá-la. Neste caso, o novo pleito, qual seja, deixar de ofertar o BAS na modalidade Autogestão por RH e passar a ofertar o Auxílio Saúde em conjunto com entidades autorizadas pelo MGI a prestar serviços de assistência à saúde para o servidor público federal, deverá ser encaminhado à SEST?**

Sim. Conforme as diretrizes estabelecidas pela Resolução CGPAR Nº 52/2024 (art. 6º, inciso VII) e pelo Decreto 11437/23 (art. 36, inciso Vi, alínea “h”), é necessária manifestação prévia da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST) para a concessão de benefícios que envolvam a participação de empresas estatais federais no custeio de planos de saúde. Isso se aplica em casos de implementação de um novo benefício, alteração ou inclusão de modalidades de benefício, e alteração no custeio do benefício existente, pois podem implicar impactos financeiros distintos para a empresa.

- 35 O fato de não constar no edital do concurso público a oferta do benefício de assistência à saúde ao futuro empregado significa que os novos empregados não poderão ter o benefício?**

Não. A ausência da oferta do benefício de assistência à saúde no edital de um concurso público não significa necessariamente que os novos empregados estarão inelegíveis para receber tal benefício. Em muitos casos, os benefícios estão previstos em legislação específica ou em normas internas da instituição que promove o concurso, e não precisam ser detalhados no edital, podendo ser instituídos posteriormente à admissão do empregado público. Para tanto, a empresa deve submeter a criação do benefício de assistência à saúde às suas instâncias de governança, bem como para manifestação prévia da Sest, nos termos do art. 6º, inciso VI da Resolução CGPAR nº 52/2024.

- 36 Os recursos orçamentário e financeiro previstos e utilizados na assistência médica ao empregado poderão ser empregados para custear o Benefício também no pós-emprego?**

Na definição do orçamento da empresa, havendo previsão normativa-legal aprovada pela Sest, é possível que os recursos utilizados para assistência médica durante o emprego possam ser destinados também para o período do pós-emprego.

- 37 Em relação ao art. 3º, §1º, III, que menciona “o impacto sobre a solvência, a liquidez e o equilíbrio econômico, financeiro e atuarial dos planos de benefícios de assistência a saúde e de previdência complementar que a empresa patrocina”, observamos que há menção da necessidade de avaliação de aspectos e análises financeiros e autorias. Sob essa perspectiva, entendemos que a referência que trata de “plano de benefícios de assistência a saúde” abrange BAS na modalidade reembolso. Nosso entendimento está correto ou esse trecho se aplicaria apenas para estatais federais que possuem Plano de Saúde Corporativos e de Autogestão?**

A manifestação relativa ao impacto sobre a solvência, a liquidez e o equilíbrio econômico, financeiro e atuarial, além da manifestação sobre o risco da empresa com a evolução dos benefícios a empregados pelos instrumentos de concessões dos benefícios e acordos coletivos de trabalho, principalmente quanto ao impacto sobre a solvência, a liquidez e o equilíbrio econômico, financeiro e atuarial do plano de saúde é apenas cabível nos casos da oferta do benefício nas modalidades de autogestão por RH ou por operadora. Entretanto o impacto nas contas da empresa da oferta do BAS em qualquer modalidade deve ser avaliado pela empresa constantemente, em observância aos incisos I e II do § 1º do art. 3º.

- 38 Em relação ao art. 6º, VII, que trata da participação da empresa estatal federal no custeio de planos de saúde, que não poderá exceder a 70% (setenta por cento) da despesa. A participação da empresa não poderá exceder a 70% da despesa do empregado com plano de saúde ou a participação da empresa não poderá exceder 70% do total comprovado de despesa com plano de saúde de todos os funcionários? Em suma, a limitação de participação no custeio de plano de saúde se dá de forma individual ou global, respeitando os direitos adquiridos?**

A participação da empresa não poderá exceder a 70% da despesa total com plano de saúde de todos os funcionários. De qualquer forma, pleitos de aumento da participação da empresa no custeio de saúde precisam passar pela manifestação prévia da Sest e observar indicadores de sustentabilidade da empresa, seguindo as premissas e diretrizes da Resolução CGPAR nº 52/2024.

IMPACTO ANUAL COM AS PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E POR MERECIMENTO (ART.8º)

- 39 O impacto anual com as promoções por antiguidade e por merecimento deverá ser limitado a 1% da folha salarial. Há orientação em relação a que naturezas de despesas de pessoal devem ser consideradas para o cálculo do impacto? Caso exista, seria possível indicar, com base na classificação do PPE, a descrição do grupo (ex: Salário-Base - Empregados) e/ou o código de rubricas (841110010). A Sest pretende disciplinar como esse cálculo é feito? Conforme análise que realizamos com outras estatais há metodologias diversas sobre a temática.**

Primeiramente, informamos que o limite de 1% da folha salarial para promoções já estava previsto na Resolução CGPAR nº 42/2022.

Para se projetar o limite do gasto, deve-se verificar o que foi gasto com a folha salarial no ano anterior e então aplicar 1%.

Ou seja, não se trata de trabalhar com médias, mas com os valores efetivamente dispendidos. Recomendamos que a estatal aplique a fórmula de cálculo que já era utilizada pela empresa e mantenham registros internos da memória de cálculo a cada ano, para fins de consulta, auditoria ou comprovação quando for necessário. Por fim, a Sest vai analisar se cabe uma definição geral única para esse cálculo e sua oportuna regulamentação.

DOCUMENTO ANUAL AO CONSELHO FISCAL (ART. 9º)

- 40 Quanto ao art.9º, que dispõe, primeiramente, sobre a conciliação das avaliações de que trata o art. 3º com outros relatórios financeiros gerados pela empresa, solicitamos esclarecimentos sobre quais seriam esses outros relatórios financeiros gerados pela empresa.**

Outros relatórios que a empresa já utiliza ou que sejam considerados necessários para o acompanhamento da situação econômica da empresa também devem ser considerados. A redação é ampla para abranger os relatórios e análises pertinentes aos diversos tipos de empresas.

- 41 O art. 9º trata da formalização anual das avaliações de que trata o art. 3º em um documento consolidado. Nesse caso, solicitamos esclarecimentos se tal documento deverá seguir alguma padronização estabelecida pela SEST, o prazo para entrega e se há algum requisito de publicidade associado a ele.**

Acerca do questionamento de padronização do formato: não haverá, por ora, um modelo padronizado. O prazo para entrega será definido em Portaria ou em Ofício e informado oportunamente pela Sest. Quanto a requisito de publicidade, as informações encaminhadas à Sest serão utilizadas internamente à Sest. A classificação da confidencialidade das informações encaminhadas à Sest deverá ser feita pelas empresas.

- 42 O Artigo 9 da Resolução menciona que as avaliações de que tratar o artigo 3 devem ser conciliadas com outros relatórios financeiros gerados pelas empresas estatais, e formalizadas anualmente em documento apresentado ao Conselho Fiscal e submetido à SEST para apreciação e providências cabíveis, no âmbito de sua competência. Com isso, além da eventual análise prévia da SEST e o envio a posteriori do processo de ACT, haverá um novo envio de informação a SEST após a apreciação do Conselho Fiscal. Dessa forma, solicitamos confirmação se o envio à SEST da certidão da reunião do Conselho Fiscal não seria suficiente para atendimento ao previsto no artigo 9?**

Nos termos das disposições previstas pelos Ministros da CGPAR, é necessário o envio do documento contendo os elementos considerados na análise e encaminhado ao Conselho Fiscal, bem como a fundamentação da conclusão da avaliação do Conselho Fiscal, não sendo suficiente apenas o envio da certidão da reunião do Conselho Fiscal.

43 A apresentação ao Conselho Fiscal, pode ser posterior a firmarmos o ACT? Quando enviarmos à Sest, devemos já enviar com a manifestação do CONFIS? Na Portaria 1.122 não havia tal previsão, vão incluir? “Art. 9º. As avaliações de que trata o art. 3º devem ser conciliadas com outros relatórios financeiros gerados pela empresa estatal federal, e formalizadas anualmente em documento apresentado ao Conselho Fiscal e submetido à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais para apreciação e providências cabíveis, no âmbito de suas competências.”

Sim, a apresentação ao Conselho Fiscal poderá ocorrer após a celebração do ACT, uma vez que, nos termos do referido art. 9º, será anual. O prazo anual de envio à Sest será definido e divulgado oportunamente. Reforçamos que a manifestação prévia à celebração do ACT é do Conselho de Administração (CA), já previsto na Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122/2021, e agora passa a ser subsidiado também previamente pelo Coaud - inovação trazida pela Resolução CGPAR 52/2024. A referida Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122/2021 trata da submissão de pleitos à Sest, não se confundindo com as manifestações anuais que foram incorporadas pela Resolução CGPAR 52/2024. De qualquer forma, está prevista uma revisão da Portaria SEST/SEDDM/ME nº 1.122/2021.

Outras dúvidas?

Envie para sest.depec@gestao.gov.br