

Ser ESG 2023

Um relatório de contexto que traz um panorama atualizado do que o Serpro faz para ser ESG, e ajudar a cuidar das pessoas e do planeta

Fala do presidente

"Ser Serpro é ser ESG"

Sugestão de imagem: inserir foto do presidente Amorim, com legenda de acessibilidade para cegos

XX

Propósito Relatório

Este relatório afirma o compromisso do Serpro com a sustentabilidade de suas operações e práticas de negócios e gestão, Para ajudar a cuidar das pessoas e do planeta, o Serpro está comprometido em incentivar novas reflexões, atitudes e soluções, corporativas e individuais, em prol dos eixos Ambiental, Social e de Governança. Mais produtos sustentáveis, inclusão digital, TI Verde, mulheres na tecnologia, integridade, bem-estar no trabalho e várias outras abordagens inspiram as mais de 80 entregas oficializadas, até 2030, no Projeto Estratégico homônimo que une diretoria, superintendências e profissionais em torno do mesmo propósito do Serpro ser, interna e externamente, cada vez mais socialmente responsável e ambientalmente justo.

Com este foco o relatório registra a construção da jornada e o percurso de mudança de pensamento com o novo desafio apresentado com a posse dos novos administradores e com a criação do Projeto Ser ESG, em junho de 2023, apresentando

Comentado [AN1]: Parágrafo inconcluso.

Por que Ser ESG?

Atualmente, olhar para a sigla ESG e tudo o que ela representa não é mais uma escolha. Se antes algumas organizações entendiam que ações pontuais e voláteis para o cuidado com as pessoas e planetas eram suficientes, hoje elas têm certeza de que não: hoje em dia, a responsabilidade ambiental e social tem sido uma das principais imposições do mercado e da sociedade às grandes, médias e pequenas instituições, no Brasil e no mundo. Pesquisas mostram que os consumidores tendem, cada vez mais, a refletir suas escolhas levando em conta aspectos como o impacto causado no planeta ou o olhar da empresa e suas práticas para com as questões sociais e ambientais. Ambas são compreendidas como basilares em

relação a sustentabilidade e, por consequência, na forma como as organizações se manterão “vivas” no futuro, visto o olhar atento dos consumidores e também dos órgãos reguladores, que mantem o olhar atento a isso quando vai realizar investimentos.

Por conta da necessidade de atitudes conscientes sobre esses assuntos, as práticas em ESG são o caminho para qualquer organização que opte, realmente, por seguir rumo a um desempenho focado em transformar o mundo.

Ser ESG é pensar nas pessoas de hoje e de amanhã

ESG é algo que pulsa no Serpro de modo cada vez mais intenso. Nossa forma de produzir deve utilizar recursos naturais com cuidado. Nosso ambiente de trabalho deve perseguir respeito, equidade, diversidade, inclusão. Nossa tecnologia deve ser fácil de entender e rodar de maneira simples em plataforma de fácil acesso aos diferentes segmentos econômicos e sociais. E é nossa responsabilidade investir para ampliar acesso, conhecimento e progresso social.

Nossa Jornada

Desde 1964 o Serpro desenvolve uma relação histórica com a gestão pública brasileira, construindo soluções fundamentais para a estruturação de um Estado eficiente, digital, acessível e inclusivo, para a transformação e a cidadania digital do país. Como vocação natural, apropria-se de práticas estruturadoras (governança), econômico-financeiras (ambientais) e de desenvolvimento profissional e assistencial a comunidades carentes (social).

Essa mesma vocação possibilitou, em 2022, em alinhamento as orientações dos administradores á época, uma primeira estruturação das bases para a internalização da temática ESG na empresa. Em alinhamento ao direcionamento governamental da época no sentido da ampla privatização, a medição em ESG foi inspirada no Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bolsa de Valores ([ISE B3](#)), metodologia na qual o Serpro por ser empresa pública, apesar dos esforços da alta administração, não conseguia efetivamente participar e submeter-se à avaliação preconizada.

Já em 2023, com a criação de uma nova agenda de sustentabilidade para o Brasil e o ajustamento de orientação decorrentes das mudanças no governo brasileiro, foram inseridas pautas como diversidade, inclusão digital, transição verde, combate ao desmatamento, entre outras.

Diante disso, ainda em 2023, um novo *framework* foi escolhido, mais condizente com a realidade de uma empresa pública: a [Prática Recomendada 2030 da ABNT](#), que estabelece conceitos, orientações, modelo de avaliação e norteamto para as organizações nas temáticas ambiental, social e de governança.

Passo a Passo (INFOGRAFICO)

Até 2019 - Área de Responsabilidade Social e Ações isoladas

2020 a 2022:

-Instituição do Comitê ESG

- Coordenação de práticas baseadas no ISEB3 em cada área

Comentado [TA2]: fiquei na dúvida se uso essa expressão

Comentado [MC3]: @Thais Dias Argolo mantive, pois é verdadeira e não faz juízo de valor.

- Aprovação da Política de Sustentabilidade

2023

-Instituição do Projeto Estratégico Ser ESG

- Coordenação de práticas baseadas na PR2030 ABNT em cada área

- Integração ESG e Estratégia Empresarial

- Priorização dos ODS

- Definição de Premissas, Causas e Compromissos ESG

- Capacitação inicial do Comitê ESG e da equipe DPESG;

- Webinares sobre a temática ESG

Nossas Premissas, Posicionamento e Compromissos ESG

A construção [das premissas ESG do Serpro](#) foi elaborada com base na agenda global ESG, na agenda de governo, no core business do Serpro e nos maiores impactos da empresa nas perspectivas social e ambiental.

A agenda global ESG enfatiza os [17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU](#), nos quais podemos estabelecer a relação direta e indireta com o Serpro em, pelo menos, 9 objetivos.

De maneira semelhante, a atual agenda de governo reforça a construção de políticas públicas e ações de apoio tecnológico nas temáticas ESG, onde o Serpro tem relação direta com: [inclusão digital, combate ao desmatamento, promoção da diversidade, transição verde e IA responsável](#).

Ao analisar a missão vigente do Serpro, no ano de 2023, "Conectar Estado e sociedade com soluções digitais inovadoras", é possível evidenciar que a empresa está apta para, por princípio norteador, apoiar as agendas ESG do governo com mais soluções tecnológicas sustentáveis e responsáveis, viabilizando a formalização de suas premissas.

Comentado [MC5]: realizamos somente um da Jornada Ser ESG, em dezembro.

Temos registro dos outros?

Comentado [MC6]: @Thais Dias Argolo retirei estes dois parágrafos, que são operacionais e não pilares:

Como empresa responsável entendemos que devemos analisar os nossos impactos negativos como o alto consumo de energia e consequentemente de emissões de GEE, possíveis desempregos causados pela automatização e a dificuldade de acesso ao digital por parte da população.

O Serpro também analisa oportunidades que são incorporadas na avaliação de riscos e na estratégia empresarial e, para ajudar no fortalecimento dos seus propósitos, tem estabelecidos os pilares ESG Serpro, conforme representação a seguir.

PREMISSAS ESG SERPRO



Com o estabelecimento das Premissas ESG Serpro, foram construídos o Posicionamento ESG e os Compromissos do Serpro, com vistas a fortalecer a cultura de sustentabilidade e reforçar os focos de atenção da empresa em relação aos eixos ambiental, social e de governança.

Comentado [FG7]: foram construídos

SOLUÇÕES TEC SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

INCLUSÃO DIGITAL

MULHERES NA TEC

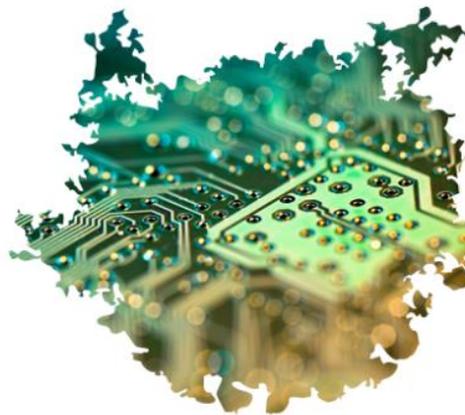
BEM-ESTAR NO TRABALHO

TI VERDE

INTEGRIDADE

CULTURA ESG

Promovemos a cidadania digital por meio de tecnologias sustentáveis e responsáveis, investindo em práticas de TI verde e incluindo mulheres na área de tecnologia



SOLUÇÕES TEC SUSTENTÁVEIS

São tecnologias utilizadas com o objetivo de preservação dos recursos naturais e o desenvolvimento social e econômico para as próximas gerações

(<https://sustentabilidadeagora.com.br/exemplos-tecnologias-sustentaveis/>)

SOLUÇÕES TEC RESPONSÁVEIS

São tecnologias que incorporam valores de privacidade, empatia, acessibilidade, equidade e inclusão em soluções de tecnologia

(<https://www.thoughtworks.com/pt-br/about-us/social-change/reports/tech-at-the-core-of-society/responsible-tech-and-innovation>)

INCLUSÃO DIGITAL

Inclusão digital é um esforço para garantir que todos possam participar, contribuir e se beneficiar do mundo digital.

(<https://fia.com.br/blog/inclusao-digital/>)

MULHERES NA TEC

83,3% do mercado é composto por homens, enquanto as mulheres ocupam apenas 12,3% dos cargos de tecnologia. Quando se considera carreiras como full-stack, infraestrutura e back-end, a desigualdade é ainda maior: 10 homens para cada 1 mulher. Esses dados são da pesquisa feita pela Revelo.

(<https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/mulheres-na-tecnologia/>)

Compromissos Serpro



Materialidade e ESG

O processo de Materialidade nas organizações envolve a identificação e priorização de temas que afetam ou podem afetar a capacidade de uma empresa gerar valor, além de possibilitar o reconhecimento dos impactos mais significativos da organização sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas.

Desta forma, a Materialidade é utilizada tanto para orientar as prioridades de atuação da empresa quanto para reportar as ações implementadas e resultados alcançados na geração de valor junto às partes interessadas.

Comentado [FG8]: materialidade

Os temas materiais definidos pelo Serpro para o exercício 2022 mantiveram-se em 2023, com adaptações ao contexto empresarial, onde alguns temas foram mais enfatizados, atrelando outros aspectos associados aos macrotemas da Materialidade ganhando relevância por estarem alinhados às novas prioridades de governo.

Figura x: Materialidade do Serpro¹



Fonte: Serpro (2023).

O ciclo de revisão da Materialidade foi realizado a partir de uma avaliação básica dos temas materiais priorizados em 2022 e complementado com as análises do [Relatório “Proposta de melhorias – Conselho de Usuários – ano 2022”](#) e dos assuntos que receberam destaque ao longo de 2023 nos comunicados internos, matérias publicadas no [Portal do Serpro](#) e nos eventos promovidos pelo Diretor-Presidente junto ao corpo funcional e gerencial da Empresa.

O resultado deste trabalho foi levado à apreciação da Diretoria Executiva (Direx) e informações adicionais sobre o tratamento dado aos temas materiais foram obtidos junto às áreas responsáveis, com o objetivo de evidenciar os progressos alcançados.

Essencialmente, a Materialidade permaneceu como no exercício 2022, mas a forma de representá-la passou a considerar a evolução percebida no exercício e os direcionamentos que nortearão a Estratégia em 2024.

Ser ESG na Estratégia Empresarial

O conceito de ESG (Environmental, Social and Governance) foi introduzido no Serpro no terceiro trimestre de 2020 pela presidência da empresa, tendo em vista o cenário de privatização e pelo fato da agenda ESG motivar as decisões dos investidores, que avaliavam as empresas e optando por aquelas comprometidas com as metas socioambientais, além das de governança.

Na época foi adotada uma estratégia de condução do assunto em nível de Diretoria Executiva e Superintendentes, tendo sido formado um Comitê composto por alguns assessores e superintendentes mais diretamente relacionados a um conjunto de assuntos considerados como estratégicos pela DIREX, como questões relacionadas a governança corporativa, pegada de carbono, relações institucionais, tecnologia e comunicação.

Em 2023, as ações ESG estavam mais diretamente vinculadas ao Objetivo estratégico: Fortalecer a Marca Serpro, na Diretriz Empresarial: Fortalecer as práticas ambientais, sociais e de governança e na meta: Aumentar em 5% o Índice de Crescimento Sustentável (ICS)

15



No segundo trimestre de 2023, motivada pela reversão do cenário de privatização e pela compreensão de um papel mais amplo do equipamento do Estado na viabilização de um desenvolvimento sustentável para o país, a diretoria recém-empossada promoveu um debate mais amplo na empresa, que culminou com a formalização de um Projeto

Estratégico, sob supervisão direta do diretor-presidente, reformulando a estratégia de ESG para o Serpro.

Tendo como premissa a transparência e a ética, evidenciando o alinhamento aos pilares principais de ESG, foram revisitadas e atualizadas a representatividade e a composição do Comitê; revisto o conjunto de ações do Plano de Trabalho vigente, focando e simplificando os objetivos, resultados e metas pretendidas para um período de 4 anos; implementada uma nova metodologia de medição que, prescritiva, viabiliza a maturidade aliada ao crescimento a médio e longo prazo da organização, tendo como preocupação central a sustentabilidade.

Adotando o conceito de Sustentabilidade como “Zelar pela viabilidade econômico-financeira da organização, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e operações, e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural, reputacional) no curto, médio e longo prazos. Nessa perspectiva, compreender que as organizações atuam em uma relação de interdependência com os ecossistemas social, econômico e ambiental, fortalecendo seu protagonismo e suas responsabilidades perante a sociedade”, definido na 6ª edição do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, o Serpro passa a ter um entendimento mais amplo.

Este entendimento incorpora, entre outros aspectos, a responsabilidade por zelar pela definição das estratégias, pela execução das ações e pela aplicação de recursos públicos e capitais (financeiro, intelectual, humano, social, natural e reputacional) em curto, médio e longo prazos, com vistas a promover seu protagonismo e responsabilidade no melhor atendimento aos interesses do governo e da sociedade.

Neste contexto foi desenhada a inserção da perspectiva ESG à estratégia empresarial 2024 desde os componentes estratégicos, passando pelos objetivos estratégicos até as metas estratégicas, conforme figuras abaixo.

Integração ESG X Estratégia

9



Serpro unido para reconstruir o Brasil



PROPÓSITO
Prover soluções inteligentes para transformação e inclusão digital

VISÃO
Construir o melhor Governo Digital para o cidadão

VALORES

- Bem-estar do(a) empregado(a)
- Felicidade do cliente
- Segurança da informação
- Integridade
- Soberania de dados
- Inovação
- Diversidade
- Sustentabilidade



OE1	OE2	OE3	OE4	OE5	OE6	OE7
Fortalecer o Serpro como empresa estratégica para as esferas de governo	Engajar e desenvolver pessoas para impulsionar a estratégia empresarial	Garantir a sustentabilidade econômico-financeira	Potencializar a carteira de clientes e portfólio de soluções	Ser referência em nuvem de governo e infraestrutura de dados e inteligência artificial	Prover plataformas de negócio que impulsionem a transformação digital do Estado	Impulsionar práticas ESG na atuação do Serpro

Como consequência da integração de ações ESG ao Planejamento Estratégico, o posicionamento ESG Serpro (produção de soluções tecnológicas sustentáveis e responsáveis, a inclusão digital, o fortalecimento das mulheres na tecnologia, o bem-estar no trabalho, a expansão da TI Verde, e a integridade se faz refletida nas metas empresariais:

Comentado [RP9]: Manter o paralelismo. Serpro escrito em maiúscula e em minúsculo.

OE7 - Impulsionar práticas ESG na atuação do Serpro

- KRE7.1 - Implantar 2 ações para redução das emissões de GEE
- KRE7.2 - Ter 35% dos cargos de liderança ocupados por mulheres
- KRE7.3 - Aplicar acessibilidade by design em 50% das novas soluções

9 ODS Priorizados

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ou simplesmente ODS, fazem parte da chamada "Agenda 2030", pacto global assinado durante a Cúpula das Nações Unidas, em 2015, por 193 países.

Ela é composta por 17 objetivos, que se desdobram em 169 metas que tem como foco superar os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo, promovendo o crescimento sustentável global até 2030.

A Estratégia Institucional 2024-2028 do Serpro foi elaborada em alinhamento aos ODS em seu nível mais alto, identificando as relações diretas ou indiretas, que descrevemos a seguir.

OE1	Fortalecer o Serpro como empresa estratégica para as esferas de governo	
OE2	Engajar e desenvolver pessoas para impulsionar a estratégia empresarial	
OE3	Garantir a sustentabilidade econômico-financeira	
OE4	Potencializar a carteira de clientes e portfólio de soluções	
OE5	Ser referência em nuvem de governo e infraestrutura de dados e inteligência artificial	
OE6	Prover plataformas de negócio que impulsionem a transformação digital do Estado	
OE7	Impulsionar práticas ESG na atuação do Serpro	



A promoção de ambientes de trabalho saudáveis, a saúde do empregado(a) e o incentivo ao desenvolvimento e qualificação dos(a) empregados(a) são realizados, principalmente, por meio dos Objetivos Estratégicos OE2 e OE7, que contribuem para os ODS 3, 4, 5, 8 e 10: Saúde e Bem-Estar; Educação de Qualidade; Igualdade de Gênero; Trabalho Decente e Crescimento Econômico; e Redução das Desigualdades.

O aumento da eficiência operacional, da produtividade e do uso eficiente dos recursos são previstos especialmente nos Objetivos Estratégicos OE3 e OE7, que contribuem para o alcance dos ODS 8, 9, 12 e 14: Trabalho Decente e Crescimento Econômico; Indústria, Inovação e Infraestrutura; Consumo e Produção Responsáveis; e Ação Contra a Mudança Global do Clima.

Os Objetivos Estratégicos OE1, OE5 e OE6 incentivam o desenvolvimento de infraestrutura digital, facilitam o acesso à tecnologia e potencializam a transformação digital do Estado. Essas ações contribuem para os ODS 8, 9, 10 e 11: Trabalho Decente e Crescimento Econômico; Indústria, Inovação e Infraestrutura; Cidades e Comunidades Sustentáveis; e Redução das Desigualdades.

UTILIZAR FIGURA SEMELHANTE AO DO RELATÓRIO DO ANO PASSADO

Projeto Estratégico Ser ESG

Tendo como responsabilidade promover o alinhamento e o planejamento ESG, organizar a construção e atualização de um Plano de Ações, atuar no monitoramento da implementação e da adequada aferição dos resultados pretendidos para todas as unidades organizacionais da empresa, foi instituído o Projeto Estratégico Ser ESG.

Em uma visão de gestão e ao longo de seus primeiros seis meses de instauração se tornou possível identificar que sua atuação não se restringe a si próprio, desdobrando-se internamente a todas as Unidades da Empresa, visto que se insere no compromisso com novas posturas e práticas empresariais, promovendo um fortalecimento na cultura organizacional do Serpro.

Somente com uma nova compreensão e prática quanto a sustentabilidade, ajustando processos, capacitando pessoas e inovando na gestão será possível ao Serpro alcançar seu objetivo maior, de que o Serpro e seus empregados sejam ESG.

Para guiar diretoria, superintendências e profissionais em torno do objetivo central do Serpro ser, interna e externamente, cada vez mais socialmente responsável e ambientalmente justo, foram estabelecidos objetivos segmentados que, descritos no [Canvas do Projeto](#), obtiveram a aprovação do diretor-presidente da empresa e foram desdobrados em um conjunto de entregas a cargo das diversas áreas funcionais.

Este conjunto de informações, definidos pelos *stakeholder* internos da empresa, foram validadas de forma indireta pelos *stakeholders* externos, expressos na Matriz de Materialidade (item 3)

- Ser a melhor empresa estatal - diversa e inclusiva - geradora de impactos sociais e ambientais positivos em toda sua cadeia de valor;

- Ser referência nacional em inclusão, letramento e alavancagem social digital;
- Ser referência no emprego de um modelo de eficiência energética, com uso consciente das tecnologias;
- Ser reconhecida como uma empresa promotora da cultura de inovação;
- Ampliar a transparência ativa sobre o tema ESG;
- Dispor de um processo de mensuração ESG que garanta a elevação constante do nível de maturidade organizacional.

Até 2030, foram listadas 84 entregas, distribuídas entre os eixos ESG. Em 2023, 54% das entregas previstas para o ano foram concluídas (o restante foi remanejado para conclusão em 2024), evidenciando o empenho das áreas para com o alcance dos objetivos pretendidos e para a geração dos benefícios esperados – direta ou indiretamente – para os empregados, para a sociedade e para o meio ambiente.

Ser ESG, como bem destacam os especialistas, não é tarefa simples, tampouco imediata. Por isso, é natural que o Serpro, assim como outras organizações, enfrente desafios cada vez maiores ao longo desta jornada. Para isso se prepara desde já e, ainda em 2023, aplicou autoavaliação de conformidade em ESG, baseada na PR 2030 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que permitiu identificar o nível de maturidade atual da empresa em ESG.

A Prática ABNT - PR 2030 está dividida em eixos, temas e critérios, abrangendo os eixos ambiental, social e governança, estabelecendo conceitos, orientações, modelo de avaliação e norteamento para as organizações, sendo suas premissas alinhadas ao direcionamento do atual do governo e à compreensão que os atuais administradores, gestores e especialistas tem quanto ao papel do Serpro.

No âmbito interno é utilizada a ferramenta INTEGRA para cadastramento, monitoramento e avaliação das entregas, sendo as informações resultantes destes processos insumo e retroalimentação para a Autoavaliação ABNT, que replica o processo de certificação estabelecido pela PR 2030.

Este resultado, caracterizando os pontos fortes aqueles que devem ser foco de melhorias será um importante insumo (base line) em 2024, para os trabalhos que serão realizados pela consultoria a ser contratada para submissão do Serpro a avaliação oficial da ABNT.

Espera-se que o resultado final seja revertido positivamente em mais credibilidade no mercado, governo e sociedade e, por consequência, elevação da moral de todos os envolvidos, que projetam sua preocupação e responsabilidade ajudando a cuidar das pessoas e do planeta e gerando novas reflexões, atitudes e soluções, corporativas e individuais, em prol do social, do ambiental e da governança.

As ações estão divididas por eixos e associadas às causas principais do ESG Serpro, sendo os principais resultados das entregas detalhados a seguir

Ser ESG: O Eixo Ambiental

Nossa Jornada de TI Verde no Serpro

Ser ESG é pensar no planeta. Para isso, o eixo ambiental do ESG no Serpro estabelece ações que minimizem o impacto da empresa no meio ambiente. O foco está na busca por mais e novas fontes de energia, mais sustentáveis - uma vez que a empresa ainda mantém um alto consumo de energia, oriundo principalmente dos data centers.

Neste contexto, suas entregas são voltadas principalmente à eficiência energética e à migração da matriz energética para uma fonte renovável, com consequente redução das emissões de gases de efeito estufa, abordando também a gestão de resíduos e a eficiência hídrica. Por pretenderem reduzir os efeitos da tecnologia no meio ambiente, constituem uma estratégia de TI Verde. Vale ressaltar que há muito tempo o Serpro realiza ações alinhadas à agenda de cuidados com o ambiente, sendo signatária da Agenda A3P do governo desde 2015.

Redução de Gases de Efeito Estufa (GEE)

De acordo com os Relatórios de Emissões do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), as emissões globais de gases de efeito estufa precisam cair 7,6% ao ano entre 2020 e 2030.

O inventário anual de GEE permitirá ao Serpro identificar o comportamento de suas emissões e avaliar se estão de acordo com *benchmarking* mundial de empresas similares, além de identificar possibilidades de redução das emissões, mitigando seu impacto ambiental.

O documento foi elaborado com base em planilha que considera o Programa Brasileiro de GHG Protocol, sendo o próximo passo a capacitação da equipe para construir e publicar relatório com a interpretação dos dados do inventário de GEE. Entre 2019 e 2022, observou-se o seguinte comportamento na emissão de GEE, por escopo:

Escopo	Fonte de Emissões
Escopo 2	Consumo de energia
Escopo 1	Emissões fugitivas não Quioto
	Emissões fugitivas
	Combustão estacionária

Emissões (tCO2e)					
ORIGEM	2019	2020	2021	2022	Redução 2022/2019
ESCOPO 1	2096,81	1593,35	2066,55	1798,07	14,25%
ESCOPO 2	2934,26	2134,02	3927,93	1358,64	53,70%
TOTAL	5031,07	3727,37	5994,48	3156,71	37,26%

Comentado [VS10]: @Thais Kethlen Santos de Oliveira

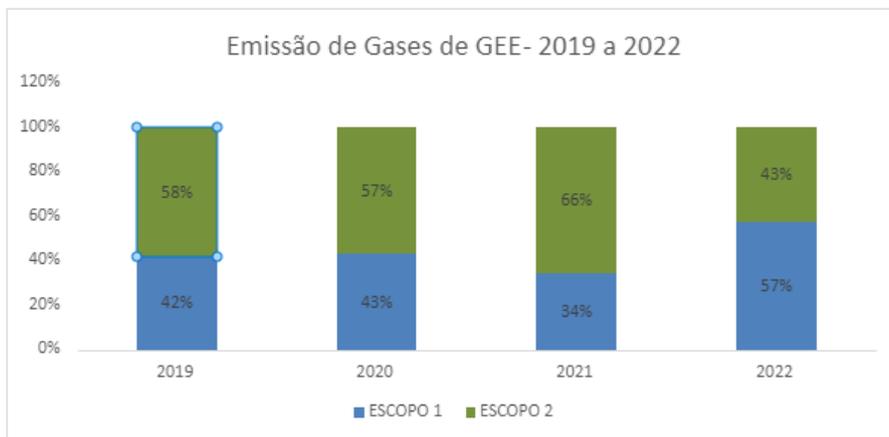
Inserção das palavras/expressões-chave, e revisão de itens específicos, conforme orientações passadas por áudio.

Comentado [VS11]: @Thais Kethlen Santos de Oliveira Colei o exemplo aqui, só pra facilitar. :)

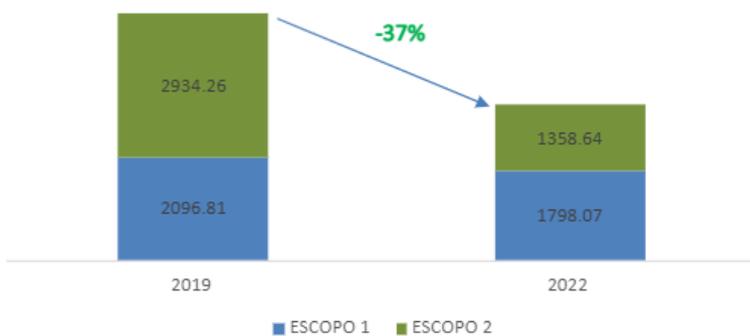
Comentado [TO12]: Estava agora mesmo procurando para adicionar hehe

Comentado [TA13]: @Rerman Bergamaschi de Oliveira seria possível fazer uma interpretação mais detalhada sobre a redução em relação à 2019? tipo o texto do ano passado:As emissões do escopo 2, referentes à energia elétrica importada da rede de distribuição, aumentaram 33,9% entre 2019 e 2021, decorrente da crise energética em 2021 por falta de chuvas e queda de volume dos reservatórios. Como consequência, aumentou a operação das usinas térmicas, o consumo maior de combustíveis e emissão de GEE, o que fez dobrar o fator de emissão da rede de 2020 para 2021. Houve impacto nas emissões do Serpro, apesar de o consumo de energia ter diminuído em 7,8% em 2021 com relação a 2020

Comentado [RO14R13]: Feito



Redução Emissões 2019/2022



Entre 2019 e 2022, houve uma redução nas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), de aproximadamente 37%.

Comentado [AN15]: No Serpro?

As emissões do escopo 2, referentes à energia elétrica importada da rede de distribuição, reduziram 53,7% entre 2019 e 2022, decorrente do alto índice pluviométrico com aumento do volume de água nos reservatórios ocorrido em 2022. Como consequência, a geração de

energia hidroelétrica, de baixa emissão de GEE, foi muito maior que os anos anteriores, o que fez reduzir em mais de 60% o fator de emissão de GEE da rede de 2021 para 2022.

Trata-se, portanto, de uma redução não perene podendo ser revertida a cada ano, a depender das fontes de geração da energia consumida pela empresa. Assim, enquanto o Serpro utilizar o formato convencional de aquisição da energia, a empresa ficará sujeita as alterações dos fatores de emissão da geração do sistema sobre os quais não tem gestão.

A ação de substituição da matriz energética mais assertiva para tratar essa dependência está relacionada com a aquisição de energia de fontes renováveis e certificadas no Ambiente de Contratações Livre (Mercado Livre de Energia), projeto que está em andamento com previsão de implantação de 2025 a 2026, e que será detalhado no próximo tópico.

Em decorrência do retorno gradativo das pessoas ao trabalho presencial, com o fim da pandemia, o consumo de energia de 2022 foi 4,4% maior que 2021, o que não impactou significativamente para o aumento das emissões, conforme explicado anteriormente

O Serpro estabeleceu como compromisso, a redução em 27,5% de emissões de GEE de escopos 1 e 2 até 2030, tomando por base as emissões de 2019.

Com base em uma ferramenta específica com alta aceitabilidade no mercado (SBTi, 2021), a empresa contratada realizou o cálculo da meta de mitigação recomendável para o horizonte 2030. A meta recomendada pela ferramenta é de redução de 27,5% até 2030 com relação a 2019.

Visto que no Brasil as empresas do setor ainda não realizaram um movimento consolidado de compromissos, entende-se que uma redução nesse patamar é adequada para o Serpro, de forma a contribuir com o objetivo de manter o aumento da temperatura global abaixo de 2°C.

Aos	Cenário bem abaixo de 2°C (tCO ₂ e)		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 1 e 2
2019	2.097	2.934	5.031
2020	2.044	2.861	4.905
2021	1.992	2.788	4.780
2022	1.940	2.714	4.654
2023	1.887	2.641	4.528
2024	1.835	2.567	4.402
2025	1.782	2.494	4.276
2026	1.730	2.421	4.151
2027	1.677	2.347	4.025
2028	1.625	2.274	3.899
2029	1.573	2.201	3.773
2030	1.520	2.127	3.648

Projeção de redução de emissão ao longo do tempo, conforme ferramenta SBTi (2021).

Comentado [TA16]: @Rerman Bergamaschi de Oliveira conforme conversamos peça contextualizar essa meta, como foi instituída

Comentado [RO17R16]: Feito

Uma análise de benchmark foi realizada com o objetivo de verificar os compromissos assumidos e as ações que outras empresas do setor/atividades próximas ao Serpro estão realizando.

Com isso, foram estabelecidos três pilares estratégicos de redução de emissões:

1. Transição Energética: expansão do processo de instalação de usinas de energia fotovoltaica associada a contratação de energia elétrica de fontes renováveis quando a primeira opção não for viável.
2. Eficiência energética nos datacenters: explorar as medidas de eficiência energética ligadas à ociosidade e resfriamento dos datacenters.
3. Troca de gases refrigerantes: substituição dos gases refrigerantes de alto GWP (Global Warming Potential) por gases menos nocivos, com foco na troca do gás R-22.

DESTACAR EM CADA EIXO OS COMPROMISSOS SIMILAR AO DO RELATÓRIO DO ANO PASSADO

27,5% menos emissão GEE até 2030

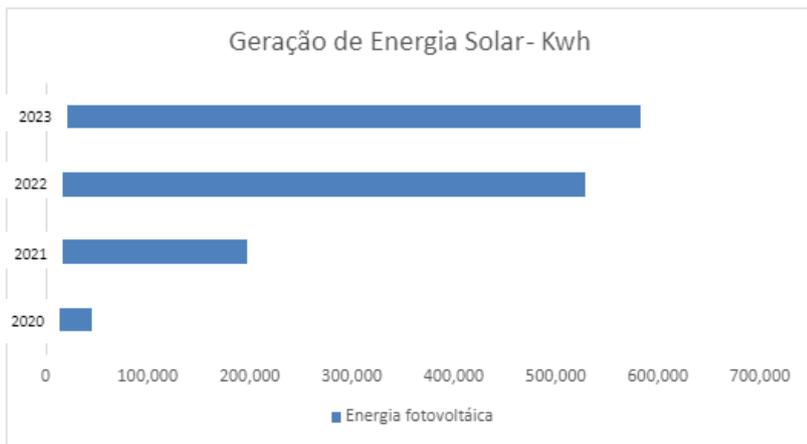
16

Transição Energética: fontes renováveis

As emissões do Serpro estão, em sua maioria, vinculadas ao consumo da energia que é fornecida pela rede elétrica. Uma medida importante é a substituição dessa matriz energética para ampliar seu suprimento a partir de fontes renováveis.

Estão em plena operação 4 usinas fotovoltaicas, popularmente conhecidas como usinas solares, que geraram em 2023 mais de 500 Kwh (até dez/2023), o que proporcionou uma economia de aproximadamente R\$542mil.

Geração de Energia Solar- Kwh



Comentado [AN18]: Melhor inverter os eixos, tempo no horizontal, quantidade na vertical. O Gráfico de linha pode ser melhor para essa representação.

Regional	Potência da usina (kWp)	Geração em 2023 (KWh/ano)	Economia anual - 2023 (R\$)
Rio de Janeiro	181,5	197500	254.986,95
São Paulo	254,6	171990	103.304,69
Curitiba	132	163920	142.177,36
Brasília	32,5	49940	41.835,95
Total	600,6	583346	542.304,95

Encontra-se em fase de especificação técnica o Projeto Básico para contratação em empresa para fornecimento de energia e migração do Serpro para o mercado livre de energia, no qual a aquisição é feita com fornecedores que possuem a certificação de origem renovável da energia. Essa alternativa, além de reduzir a emissão de carbono, **poderá significar uma economia de até 30%**, para um cenário de 5 anos, a depender do montante e do momento da aquisição da energia, já considerada a exigência do Certificado I-REC.

Para obter essa economia, a previsibilidade de consumo de energia é um dos principais fatores a ser observado e este projeto dependerá de uma visão estratégica de longo prazo para redução de consumo de energia pelo Serpro.

DESTACAR EM CADA EIXO OS COMPROMISSOS SIMILAR AO DO RELATÓRIO DO ANO PASSADO

O Serpro estabeleceu como compromisso consumir de fontes 100% renováveis de energia até 2030

Eficiência Energética: instalações e data center

Historicamente, ações de redução de consumo vêm sendo executadas nas instalações da empresa, com destaque para:

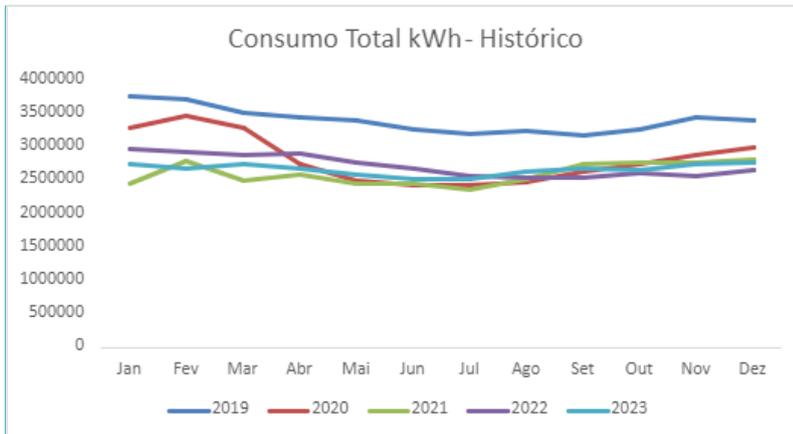
- Substituição de equipamentos obsoletos por outros mais modernos, eficientes e de baixo consumo;
- Substituição de lâmpadas fluorescentes e incandescentes por LED;
- Modernização de sistemas de climatização, com a substituição de componentes e equipamentos obsoletos;
- Melhoria e modernização de instalações elétricas;

Com o estabelecimento destas ações foi possível observar uma redução de consumo desde 2019. Expurgando o efeito da pandemia dessa avaliação, que considerou o cenário de instalações prediais totalmente ocupadas, o consumo registrado em 2023 ficou 22% menor que 2019, período pré-pandemia, correspondendo a uma redução de 20% de gastos com energia.

As ações realizadas para otimizar a operação dos Data Centers do Serpro foram:

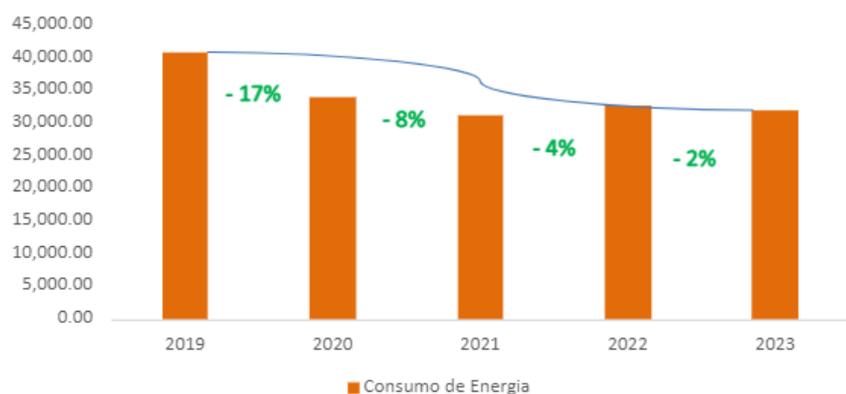
- Desligamento de equipamentos ociosos;
- Planejamento para a substituição de equipamentos obsoletos, de baixa eficiência;
- Implantação de sistemas de gerenciamento do consumo de energia nos centros de dados.
- Implementação de melhorias no sistema de climatização para operar com maior eficiência;
- Conclusão das três primeiras fases do novo Data Center em São Paulo, já em operação e com alta eficiência energética.

Dados para relatório de sustentabilidade



Comentado [AN19]: As cores estão ruins e o gráfico também não ajuda tanto. Acho que seria melhor trabalhar somente com o segundo gráfico.

Consumo de Energia- MWh



Comentado [AN20]: Não entendi essa escala de porcentagem. Por que de 21 para 22 existe uma redução de 4% sendo que há um aumento no total?

Foram contratados R\$ 9,99 milhões em investimentos para modernização e melhoria de sistemas elétricos e sistemas de climatização das instalações da Empresa, visando incluir também o atendimento das metas ESG, bem como a aquisição de novos mobiliários e bens necessários à operação das Regionais. Do total contratado, foram realizados R\$ 5,40 milhões, restando para o próximo exercício a execução de R\$ 4,59 milhões.

Comentado [AN21]: Qual é a relação disso com eficiência energética?

Comentado [AN22]: O parágrafo está estranho, fala inicialmente que foram contratados, mas coloca que ainda restam recursos para o próximo exercício.

Quadro 16: Investimentos realizados em Bens

AGRUPAMENTO	VALOR CONTRATADO (R\$)
Mobiliário	2.620.387,28
Nobreak	227.000,00
Climatização	169.590,72
Apoio Logístico	47.945,00
Segurança Física	15.516,00
Total	3.080.439,00

Fonte: Planilha de acompanhamento do Plano de Obras e Investimentos (POI) 2023.

Quadro 17: Investimentos realizados em Obras

AGRUPAMENTO	CONTRATADO (R\$)	VALOR REALIZADO (R\$) (ATESTADO)	SALDO (R\$) (CONTRATO)
Climatização	4.074.693,53	1.635.693,53	2.439.000,00
Elétrica	1.348.928,43	0,00	1.348.928,43
Centro de Dados	1.133.633,95	337.033,95	796.600,00
Civil	230.816,00	230.816,00	0,00
Infovia	121.510,25	121.510,25	0,00
Total	6.909.582,16	2.325.053,73	4.584.528,43

Fonte: Planilha de acompanhamento do Plano de Obras e Investimentos (POI) 2023.

Green IoT: inteligência artificial do Serpro a serviço do meio ambiente O projeto foi suspenso em 2023 por restrição de recursos para aquisição de materiais, mas há expectativas de ser retomado em 2024. O Serpro vem investindo em um projeto de Internet das Coisas (IoT), que tem como objetivo viabilizar a melhoria da eficiência energética nas instalações da Empresa por meio do monitoramento do consumo de energia nos ambientes e do comportamento de carga. Essa tecnologia em desenvolvimento poderá ser comercializada a clientes interessados em potencializar a eficiência energética de suas instalações. No caso do Serpro, o consumo de energia nesses ambientes representa uma média de 50% a 60% do consumo total. Portanto, qualquer redução que possa ser obtida é significativa.

Substituição dos gases refrigerantes: menos gás R-22

Equipamentos de climatização utilizam gases específicos no processo de refrigeração e, pelo fato de serem antigos, os gases utilizados acabam vazando e aumentando as emissões de GEE pelo Serpro. A substituição desses equipamentos contribui diretamente para a redução dessas emissões.

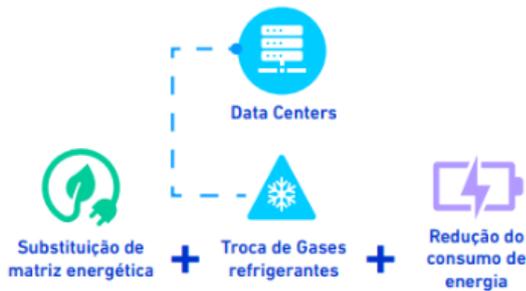
Grande parte dos equipamentos de climatização do Serpro utilizam gás R-22, cuja produção deve ser encerrada até 2040, segundo o Protocolo de Montreal, em virtude do impacto na camada de ozônio. Vazamentos desse gás representaram 29% das emissões do Serpro, mas já existe um plano de substituição dos splits que utilizam esse gás por equipamentos modernos, que usam gás menos nocivo, são mais eficientes e consomem menos energia.

Comentado [AN23]: Dos valores, maior parte para mobiliário. Precisa argumentar qual é a relação entre mobiliário e ESG.

Comentado [AN24]: Se está suspenso, é o caso de manter no relatório? Tenho dúvidas. O projeto é interessante e importante, mas está suspenso e em 23 não houve nada.

Comentado [AN25]: Qual é o prazo para isso? Um plano sem definições fica muito vago.

PROPOR INFOGRÁFICO COM O ESQUEMA DO PLANO DE REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GEE



Transição Energética + Eficiência Energética dos Data Centers + Troca de Gases Refrigerante = Reduções de GEE

Gestão de Resíduos e Eficiência Hídrica

Coleta seletiva

- Coleta seletiva de materiais recicláveis na maioria das regionais, algumas com certificado de destinação de resíduos após o descarte.
- Campanhas de conscientização sobre descarte correto do lixo reciclável
- Lixeiras identificadas e coletores de PVC para copos plásticos em vários locais
- Coletores adequados para separação do lixo orgânico, papéis, papelão, plásticos, metais, pilhas e baterias, recipiente para coleta de óleo, coleta de materiais eletroeletrônicos para descarte adequado.
- Outras ações contratadas por demanda, como empresa especializada em reciclagem de lâmpadas fluorescentes para coleta e posterior emissão de certificado de destinação, e para coleta de lixo ambulatorial.

- Cerca de 100% dos mictórios e mais de 60% das torneiras possuem sistemas de fechamento automático, por temporizador com mola ou por meio de sensores.
- Mais de 40% das bacias sanitárias são econômicas, com dois estágios de volume de água utilizada.

Utilização de descartáveis

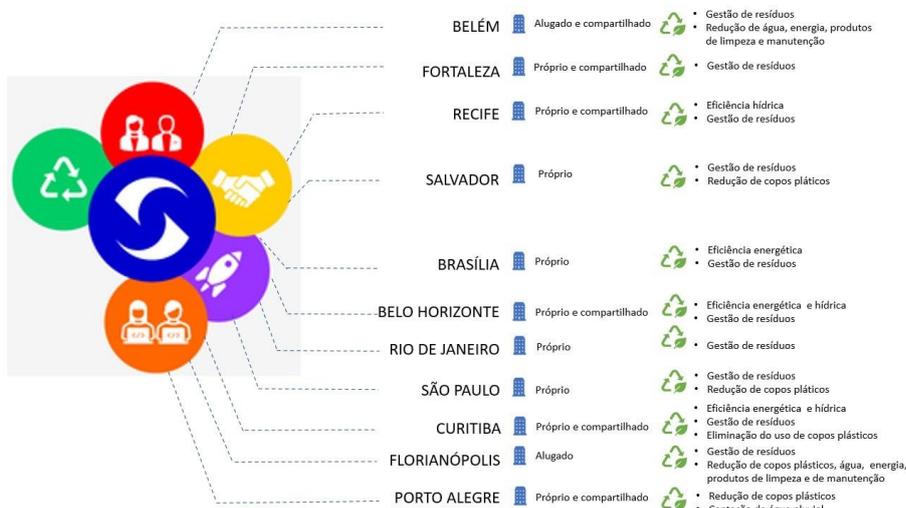
Na figura xx estão representadas as 11 regionais com a sinalização das que têm imóvel próprio ou alugado e que compartilham suas instalações, visando a otimização de despesas e ainda destaques para as ações que ajudam a empresa a se manter mais econômica e sustentável Figura xx:

Comentado [AN26]: Precisa de um parágrafo introdutório para abrir a seção do texto e apresentar o contexto dos itens.

Comentado [TA27]: @Rerman Bergamaschi de Oliveira poderia atualizar esse texto com números de 2023 por gentileza

Comentado [TA28R27]: @Samuel Rodrigues Leite peço verificar

Comentado [SL29R27]: @Adevalter Araujo de Moura



Comentado [AN30]: Fazer a diferenciação para Brasília entre Sede e regional.

O compartilhamento de imóvel, apresentou benefícios para a empresa, melhor utilização dos espaços, rateio e redução das despesas com serviços (água, esgoto, energia, manutenção e conservação), otimização dos processos de contratações de serviços e aquisições, redução de custos com locação de imóveis.

Como exemplo de redução de custos a regional de Florianópolis bem representa um caso de 2023. Foi realizada a supressão contratual de 42,76% do valor da locação, com a devolução por parte do imóvel ocupado pelo Serpro. Antes a área total ocupada era de 1.759,75m², de um imóvel anexo ao Floripa Shopping, distribuída em dois pavimentos, e passou a ser de 1.007,29 m² com a devolução de um pavimento com 752,46 m². Consequentemente a redução do espaço, ocorrerão desmobilizações, redução de despesas como água, esgoto, energia e com manutenção predial. Dessa forma a empresa busca uma gestão para o desenvolvimento sustentável.

Comentado [AN31]: Ocorreram? ou Ocorrerão?

Alienação de Móveis: Doação de Equipamentos

Ressalta-se que o desafio do plano de alienação de bens em uma empresa pública é lidar com os regulamentos acerca do tema e garantir a transparência no processo de alienação.

Bens de diversas localidades foram alienados em 2023, somando mais de 16 mil itens, cujo valor histórico de aquisição supera R\$ 135 milhões. As principais destinações dadas à maioria deles foram a venda (mais de 6 mil bens) e a doação (superior a 9 mil itens, que totaliza aproximadamente R\$ 67 milhões se considerado o valor de aquisição). A seguir os quantitativos por localidade:

Quadro 15: Alienação de bens e principais destinações

LOCALIDADE	BENS ALIENADOS	BENS DOADOS	BENS VENDIDOS
São Paulo	3.367	2.720	617
Rio de Janeiro	2.183	1.711	9
Belo Horizonte	2.112	1.000	1.110
Porto Alegre	1.604	59	1.540
Sede	1.563	179	1.383
Fortaleza	1.455	1.450	3
Curitiba	1.294	1.291	2
Recife	1.124	273	848
Brasília	763	51	712
Florianópolis	464	269	0
Salvador	192	192	0
Belém	184	5	114
Nós de Rede	123	120	3
Total	16.428	9.320	6.341

Fonte: ERP Web Manager (2023).

Embora os bens tenham seu valor depreciado, dadas as atividades de alta complexidade realizadas no Serpro, esses permanecem com capacidade para atender às necessidades das comunidades beneficiadas pelas doações. Entre tantos órgãos e instituições que o Serpro apoia com a doação de seus bens patrimoniais, destaca-se a parceria com o Ministério das Comunicações, com fundamento na Lei nº 14.479, de 21 de dezembro de 2022, que institui a Política Nacional de Desfazimento e Recondicionamento de Equipamentos Eletroeletrônicos e dispõe sobre o Programa Computadores para Inclusão. O Programa foi implementado há 19 anos e, no total, cerca de 30 mil equipamentos já foram recondicionados e doados a pontos de inclusão digital espalhados em 695 municípios. Atualmente, 20 Centros de Recondicionamento de Computadores (CRCs), presentes em 14 estados, estão autorizados a entregar máquinas testadas, em condições de uso, com programas e aplicativos instalados. O Ministério das Comunicações segue investindo no Programa que recebe toneladas de equipamentos e itens eletrônicos e promove a inclusão digital em todas as regiões do país. O Serpro identifica nessa parceira a oportunidade de contribuir com uma iniciativa que também promove impacto ambiental positivo por meio da destinação correta de bens eletroeletrônicos, uma vez que ao prover adequado tratamento de resíduos, a reciclagem reduz emissões de CO², consumo de água e utilização de combustíveis.

Ser ESG: O Eixo Social

Nossa jornada de bem-estar no trabalho

Ser ESG é pensar nas pessoas de hoje e de amanhã. As ações do eixo social voltadas ao pilar de bem-estar no trabalho têm o intuito de cuidar das pessoas que são a força motriz dessa empresa e são responsáveis pela construção das nossas soluções. As ações desse pilar são focadas na qualidade de vida no trabalho, no bem-estar físico, mental e emocional dos empregados dentro do ambiente laboral.

O cuidado com Direitos Humanos

As práticas e iniciativas de gestão de pessoas adotadas pelo Serpro primam pela garantia dos Direitos Humanos essenciais e a inclusão do respeito às pessoas como pilar de sua cultura. As políticas, programas e iniciativas relacionadas aos profissionais buscam: manutenção da saúde, bem-estar e segurança dos empregados; oferta de adequados ambientes produtivos e dignas condições de trabalho; remuneração compatível com as atividades exercidas; oferta de benefícios que favorecem a qualidade de vida e extrapolam o previsto em lei; incentivo e disponibilização de oportunidades para formação e desenvolvimento profissional; combate à discriminação nas relações de trabalho; valorização da diversidade e inclusão; e relações de trabalho pautadas na ética, transparência e respeito mútuo, observando sempre os preceitos constitucionais, legais, ambientais e sociais. Tais premissas são expressamente declaradas em instrumentos internos, como o Código de Ética, Conduta e Integridade, o Plano de Gestão de Carreiras do Serpro (PGCS), o Regimento Interno de Recursos Humanos (RARH 2), a Política de Gestão de Pessoas, a Política de Educação, a Política de Equidade de Gênero e Raça e Respeito à Diversidade e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Tais instrumentos estabelecem o compromisso do Serpro com a adoção de políticas e iniciativas que visam a garantia dos Direitos Humanos, conforme estabelecido no Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2008, e incentivam agentes internos e parceiros externos a adotar conduta alinhada aos princípios estabelecidos. Em 2023, o Serpro demonstrou um forte compromisso com os direitos humanos e a inclusão social, construindo e instituindo os pilares de novas ações e programas para fortalecer a atuação da Empresa em prol de uma sociedade mais justa e inclusiva. A empresa contratou uma consultoria com o objetivo de realizar um diagnóstico detalhado sobre processos e políticas relacionadas a Direitos Humanos. Um relatório foi entregue e um plano de ação foi elaborado para execução em 2024, com o objetivo de aprimorar a atuação do Serpro nessa perspectiva.

Concurso público e equidade

O Serpro realizou concurso público em 2023 para o provimento de 602 vagas para o cargo de Analista com especialização em Tecnologia. Do total de vagas, foram reservadas 20% para pessoas com deficiência (PcD), significando a adoção da maior faixa percentual prevista na legislação para esse público. 103 PcDs foram admitidos, correspondendo a 85% das vagas disponibilizadas para esse público. Esse quantitativo é o maior número de ingressantes PcDs nos últimos 5 anos.

O mesmo percentual (20%) foi destinado para candidatos negros. 115 pessoas negras foram admitidas, correspondendo a 95,83% das vagas para esse público.

O Serpro deu início à convocação dos primeiros 200 classificados do concurso público em 2023, com a previsão de que iniciem suas atividades em janeiro de 2024

Programa Ser Serpro

Programa criado com o objetivo de garantir uma **ambientação** única com visão sistêmica e orquestrada, adotando uma nova abordagem de admissão e integração mais **humanizada** e focada na **experiência** do concursado.

Para a execução do programa, foi necessária a coordenação do trabalho de centenas de colegas de todas as diretorias, considerando 4 eixos temáticos principais: **social, organizacional, desenvolvimento e avaliação e técnico**.

Para propiciar a assimilação da **cultura organizacional** e promover **senso de pertencimento**, num contexto predominantemente remoto, foram desenvolvidas as seguintes estratégias:

- No processo de convocação e admissão: utilização de ferramentas modernas, como comunicação por whatsapp, sistema de Admissão Digital, Formulário de Experiências e Expectativas,
- Mobilização de grupos temáticos e especialistas da empresa para oferecer orientações cruciais em: saúde e segurança do trabalho, previdência, relações institucionais e sindicais, associações de empregados e suporte regionais, processos de gestão de pessoas (encarreamento, gestão de desempenho, trabalho remoto, ética, benefícios, entre outros).
- Preparação e contratação de Kit Boas-Vindas para cada novo colega, demonstrando nosso compromisso com uma experiência de entrada acolhedora.
- Ideação, proposta e preparação de processos e ferramentas para ambientação prioritariamente remota e focada na “jornada do novo empregado”: Com equipes digitais no Teams; Portal; Conteúdos assíncronos, Espaços dedicados para Dúvidas.
- Capacitação de mais de 200 gestores para receber os novos concursados, fortalecendo a integração desde o início.
- Capacitação de mais de 300 padrinhos e madrinhas para acolher e orientar os novos colegas.
- Apoio e orientação da equipe de saúde ocupacional aos novos colegas com deficiência e seus gestores.

Mais de **550 novos empregados** já iniciaram sua jornada no Serpro com uma vivência mais ESG:

- **Ambiental (Environmental):** A integração das ferramentas digitais mencionadas reduziu o consumo de recursos físicos, como papel, energia e água, contribuindo para a sustentabilidade ambiental. Durante os três meses de experiência, foi previsto apenas 1 dia de deslocamento para atividades de ambientação.
- **Social:** A abordagem digital favoreceu a acessibilidade, inclusão e bem-estar. Os novos empregados se deslocaram presencialmente para a regional apenas uma vez para seu embarque na empresa, sendo priorizadas atividades no formato remoto para a ambientação, sempre que possível.
- **Governança:** A comunicação transparente e digital, permitiu compartilhar informações sobre políticas, normas e práticas de forma unificada para todos os novos empregados (Portal Embarque Serpro e Suporte técnico online)

O Programa SerSerpro incluiu como capacitação importante e comunicou para todos os novos empregados as temáticas: ESG, Diversidade e Inclusão, Código de Ética, Políticas e valores da empresa.

Pesquisa com PcDs e Neurodivergentes

Uma pesquisa foi realizada com colegas Pessoas com Deficiência (PcDs) e neurodivergentes para identificar suas necessidades específicas e facilitar suas atividades laborais, garantindo um ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível. Essa pesquisa é fundamental não apenas para mapear as necessidades, mas também para criar um espaço de escuta ativa, onde esses profissionais podem expressar suas experiências e desafios no ambiente de trabalho.

Mais que a Lei: Principais benefícios, iniciativas e incentivos oferecidos pelo Serpro

Sempre atento ao bem-estar dos seus colaboradores o Serpro oferece uma série de benefícios que extrapolam o que é exigido pela Lei. Na tabela abaixo listamos as principais iniciativas: **(INSERIR LINK PARA A TABELA)**

Benefício/Iniciativa/ Incentivo	O que é previsto em lei	O que o Serpro concede por meio de ACT ou Iniciativa própria
Licença maternidade	120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Art. 7º, inc. XVIII, da Constituição e Art. 392 do Decreto-lei 5452, CLT)	180 dias. 120 dias pelo INSS + Prorrogação maternidade (empresa cidadão) 60. Para empregados e empregadas (opção).
Licença paternidade	5 dias (Art. 10, inciso II, parágrafo 1º)	30 dias corridos
Licença amamentação	2 intervalos de 30 minutos destinados à amamentação até seis meses de vida do bebê (Art. 396 da CLT)	2 intervalos de 60 minutos destinados à amamentação até ano de vida do bebê, com possibilidade de prorrogação quando a saúde do filho exigir
Licença adoção	120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário à empregada. (Art. 7º, inc. XVIII, da Constituição e Art. 392-A do Decreto-lei 5452, CLT)	180 dias para a empregada e também para o empregado que adotarem. 120 dias pelo INSS + Prorrogação adoção (empresa cidadão) 60 dias. Para empregados e empregadas.
Licença nojo	Até 2 dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou	5 dias úteis por falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, enteado, irmã ou irmão, sogro ou sogra ou

Comentado [TA32]: @Nilva Hoffmann peço atualizar com as informações atualizadas do ACT 2023

Comentado [TA33R32]: @Nilva Hoffmann acho q em alguns benefícios a lei já equiparou ao que oferecemos no Serpro, peço confirmar e deixar somente os que são superiores a lei

Comentado [TA34R32]: @Rildo Costa Farias pode me ajudar com essa tarefa. Marquei a Nilva mas não tenho certeza se é com ela. Precisamos finalizar o relatório essa semana

Comentado [TA35R32]: @Rildo Costa Farias @Nilva Hoffmann entendo que a tabela ainda não foi atualizada. Nós vamos encaminhar o relatório para diagramação essa semana. Pedimos analisar com urgência.

Comentado [RF36]: @Thais Dias Argolo São 30 dias corridos

	pessoa sob sua dependência econômica	pessoa que tenha sua dependência comprovada
Licença gala	3 dias consecutivos, em virtude de casamento	5 dias úteis, em virtude de casamento ou união estável
Ausência por doação voluntária de sangue	por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação	por 2 dias, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação
Atestado de acompanhamento	<p>. pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez (inciso X, Art. 473 CLT)</p> <p>. por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica. (inciso XI, Art. 473 CLT)</p>	<p>. até 7 dias consecutivos para acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a), pais, avós, filhos, enteados e menores sob guarda, podendo ser prorrogado uma única vez ao ano, por igual período.</p> <p>. Possibilidade de prorrogação excepcional por até 30 dias.</p>
Dispensa negociada (APPD)	Não há determinação legal.	6 dias por ano de abono de ausências por interesse particular.
Dia do profissional de informática	Não há determinação legal	Não há expediente no dia 28/10.
Garantia de emprego	<p>. Não há previsão de garantia de emprego ao empregado cuja esposa ou companheira esteja gestante;</p> <p>. A Constituição estabelece garantia de emprego à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.</p> <p>. Não há determinação legal.</p>	<p>. II – Desde a comprovação pelo médico do Serpro da gestação e até 45 dias após o parto, ao empregado cuja esposa ou companheira esteja gestante;</p> <p>. III – Desde a constatação pelo médico do SERPRO da gestação, até 90 dias após o término da licença maternidade, à empregada gestante;</p> <p>. V – Nos doze meses que antecedem o prazo mínimo em que o(a) empregado(a) adquirirá o direito à aposentadoria voluntária.</p>
Liberação de estudantes	. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por	. Nos casos de realização de pós-graduações stricto sensu (mestrado

Comentado [RF37]: @Thais Dias Argolo
 Sim, inclusive união estável.

	<p>um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. (Art. 476, CLT)</p> <p>. O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas. (Art. 427 da CLT)</p>	<p>e doutorado), por solicitação do empregado, o Serpro examina as solicitações e concede liberação parcial ou integral de horas para realização do curso.</p> <p>. A empresa, sempre que possível, tornará compatível o horário da jornada de trabalho do empregado estudante, com o horário de suas atividades curriculares, referentes aos cursos de nível superior, pós-graduação, mestrado e doutorado que guardem relação com as áreas de atuação ou de interesse da empresa.</p> <p>. O empregado matriculado em curso regular, supletivo de ensino fundamental ou médio, preparatório ao exame pré-vestibular ou em curso que venha atender à sua formação profissional, com horário de trabalho não alterado no disposto acima, poderá interromper a sua jornada de trabalho sem prejuízo da remuneração, mediante comprovação junto à Chefia Imediata, para prestação de exames e provas, na hipótese dos mesmos coincidirem com seu horário de trabalho.</p>
Educação continuada	. Não há determinação legal expressa. No entanto, está prevista nos princípios constitucionais de direito ao trabalho digno, justiça social e efetivação dos direitos humanos.	. Oferta semestral de programas de educação continuada, com a oportunidade de participação em cursos de graduação, pós-graduação (MBA, especialização, mestrado e doutorado), alinhados às necessidades empresariais e observada a disponibilidade orçamentária.

Comentado [RF38]: @Marcio de Araujo Benedito
Por favor, valide essa informação para o Relatório ESG do Serpro.

Comentado [MB39R38]: @Rildo Costa Farias Vamos avaliar o texto mas considero que não está em local apropriado. Pelo que entendi da tabela, são benefícios listados no ACT e o nosso programa de educação continuada, mesmo o educação corporativa, não estão no ACT.

Comentado [RF40R38]: @Thais Dias Argolo
Essa tabela deve conter apenas o que consta do ACT? Procedem as considerações do China.

Comentado [MB41R38]: @Rildo Costa Farias e @Thais Dias Argolo o texto pode ser mantido com a redação atual. A questão é ver se ele está colocado no melhor local pois os programas corporativos de educação e incentivos a educação não são decorrentes do ACT e sim da estratégia educacional da Empresa. Caso haja outros itens nessa situação, pode ser melhor criar uma segunda tabela constando outras ações da empresa de cunho benefício/iniciativa/incentivo mas que não são decorrentes do ACT.

Comentado [TA42R38]: @Marcio de Araujo Benedito alterei o nome da coluna para ACT ou iniciativa da empresa

Comentado [MB43R38]: Ok, atende.

Restituição parcelada do adiantamento salarial de férias	Não há determinação legal	Mediante opção formal do empregado, é permitida restituição parcelada do adiantamento salarial de férias em até 8 parcelas mensais, sem correção monetária.
Adiantamento 13º salário	Não há determinação legal (até	. Poderá ocorrer no mês efetivo do gozo das férias do empregado, caso tenha se manifestado nesse sentido, por ocasião da programação de suas férias, ou no mês de aniversário do empregado, o que for menor, se aniversariante até junho de cada ano.
Plano de assistência à saúde	Não há determinação legal para oferta de plano de assistência à saúde	. O Serpro mantém o sistema de Autogestão em âmbito nacional como modalidade de seu Plano de Assistência à Saúde (PAS) a seus empregados e demais beneficiários
Assistência Odontológica	Não há determinação legal para oferta de plano de assistência odontológica	. Oferece Plano Odontológico, na modalidade de custeio paritário, por opção do empregado.
Plano de previdência complementar – Serpros (Fundo Multipatrocinado)	Não há determinação legal	Aporte paritário correspondente ao percentual de contribuição sobre a remuneração escolhido pelo empregado e limitado a 15% da remuneração. Para cada 1 real de contribuição do empregado, o Serpro aporta 1 real.
Auxílio a filho com deficiência	Não há determinação legal	. Pago ao empregado por filho, menor sob sua guarda, quando deficiente físico e/ou mental, destinado a auxiliar o empregado nas despesas com tratamentos e/ou escolas especializadas.
Auxílio creche/escolar	Não há determinação legal	. Pago por filho ou menor sob guarda, na faixa etária entre 06

		meses e o final do ano letivo em que a criança tenha 7 anos.
Adicional por tempo de serviço - Anuênio	<p>. Não há determinação legal</p> <p>. Os planos de carreira do Serpro preveem o pagamento de quinquênio, correspondente a 5% sobre o salário nominal a cada 5 anos trabalhados.</p>	<p>. Pagamento de adicional mensal de 1% (um por cento) sobre o seu salário nominal, por ano trabalhado na empresa.</p>
Licença-prêmio	Não há determinação legal	. 30 dias ininterruptos para cada período de 5 anos de trabalho na Empresa
Licença sem remuneração*	Não há determinação legal	<p>*NÃO ESTÁ PREVISTO EM ACT.</p> <p>. Previsão em norma interna de concessão de licença sem remuneração, por solicitação e interesse do empregado, por até 24 meses.</p>
Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT	Previsão legal de concessão, com forma e valor a ser arbitrado pelo empregador	. Fornecimento de valores mensais e, em dezembro, de tiquete adicional natalino, nos mesmos moldes dos 12 meses.
Projeto Piloto de Trabalho Remoto	<p>. Não há determinação legal para implantação da modalidade de trabalho remoto.</p> <p>. Caso a empresa venha a implantar, há previsão de que os empregadores priorizem empregados com deficiência ou com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos de idade.</p>	<p>. O Serpro implantou em agosto de 2022 o Projeto Piloto de Trabalho Remoto, com a possibilidade de prestação de serviço de forma híbrida ou integralmente fora das dependências da Empresa.</p> <p>. Priorizou a inclusão no Projeto Piloto de empregadas mães de filho menores de 4 anos; empregado(a) responsável por menor sob guarda menores de 4 anos; e empregados com deficiência, ou que residam com dependente ou com cônjuge com deficiência.</p>

Parcelamento das férias em até três períodos	A partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT).	Parcelamento de férias em até três períodos, sendo que cada período não pode ser inferior a 10 dias.
Aprovação do Acordo Mútuo de Desligamento	Artigo 484-A da CLT: multa de indenizatória de FGTS em 20%, e demais verbas integralmente.	Cumprimento do artigo 484-A da CLT: multa de indenizatória de FGTS em 20%, e demais verbas integralmente.
A partir do mês de julho de 2023, a equiparação das remunerações de funções de confiança entre ocupantes de áreas meio e ocupantes de áreas fim.	Não há previsão legal, mas por um período o Serpro tratou as mesmas funções de forma distinta, preterindo as áreas meio, às quais foram atribuídas remunerações inferiores às mesmas funções de áreas fim.	Equiparação de remuneração de funções de confiança entre áreas fim e áreas meio.

Comentado [RF44]: @Thais Dias Argolo Preenchido.

Comentado [RF45]: @Thais Dias Argolo Preenchido.

Comentado [RF46]: @Thais Dias Argolo Preenchido.

Evoluções em relação ao Trabalho Remoto

Em abril de 2023, o Trabalho Remoto foi regulamentado no Serpro por meio da Norma PC 001, que estabeleceu os critérios e as práticas para adoção da modalidade em toda a Empresa. Nessa ocasião, o projeto piloto, vigente desde 2021, foi encerrado. Após a implementação da modalidade, o Serpro investiu em capacitação ministrada pela Officeless, empresa especializada no tema, que possibilitou aos empegados melhor instrumentalização para atuar no contexto de trabalho remoto e insights sobre autogerenciamento e produtividade, formas de comunicação assíncrona e questões da saúde emocional dos trabalhadores. Desse modo, o Serpro buscou fortalecer a cultura do trabalho remoto e aprimorar a mentalidade de dar preferência a esse modelo de

trabalho. Adicionalmente, o Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2023/2024 previu a instituição de um grupo de trabalho sobre a modalidade, composta por membros da Empresa e da representação sindical, caso fosse interesse dessa. Entendendo a dinamicidade do tema na Empresa, em dezembro de 2023, foi publicada a segunda versão da Norma de Trabalho Remoto que contemplou as seguintes melhorias:

- Alinhamento com a nova proposta de gestão de desempenho, na qual o plano de trabalho terá um olhar voltado para a equipe como um todo;
- Autorização para a extensão do trabalho remoto para os empregados do quadro externo;
- Ampliação de 12 para 24 meses do prazo de validade da autorização da diretoria para trabalho remoto fora do território nacional;
- Ampliação de 8 para 12 meses do prazo de retorno ao Brasil obrigatório ao empregado em trabalho remoto fora do território nacional, a contar da data de saída do país; e
- Remoção do impedimento para participação, por interesse próprio, na modalidade de trabalho remoto por empregados em jornada de 6h. O Trabalho Remoto encerrou 2023 com os seguintes números: 5.135 Participantes do Trabalho Remoto Tipo de vaga Tipo de configuração Tipo de quadro Geral 5.097 Internacional 38 Preponderante 3.636 Parcial 1.499 Interno 4.819 Externo 316 Cabe registrar que o Serpro se tornou referência na modalidade de Trabalho Remoto, tendo sido procurado por diversos órgãos para realização de benchmarking sobre o tema. Em 2024, os novos concursados que ingressarem na Empresa iniciarão suas atividades nessa modalidade.

Atenção à Qualidade de Vida no Trabalho

O Serpro atua fortemente para manutenção da saúde, bem-estar e segurança de seus profissionais, extrapolando determinações legais e regulamentares. Em 2023, por sugestão dos empregados, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat) contemplou palestras e painel referentes ao tema do assédio e seus impactos na saúde do trabalhador.

Com o intuito de humanizar o atendimento aos empregados foram implementadas 11 salas de atendimento assistido nas regionais, possibilitando um acolhimento ao empregado de maneira mais individualizada e respeitosa.

Programas de valorização de participação do empregado em decisões empresariais, como: i) comitê de avaliação de trabalho remoto; ii) Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PPLR); iii) Programa Ação Corporativa em Nível Regional (PACNR). Além disso, a coordenação da comunicação interna foi prioridade.

O Comitê para Aprimoramento da Modalidade do Trabalho Remoto realizou estudos e discussões com a finalidade de propor melhorias para a modalidade de trabalho remoto do Serpro, foi composto por oito empregados indicados pelas diretorias da empresa.

O PPLR é um programa instituído que objetiva cumprir o acordo coletivo de trabalho. A empresa elege empregados para representá-la junto à representação dos trabalhadores.

Comentado [TA47]: @Rildo Costa Farias podemos explicar um pouco mais esse programas?

Entre as atribuições está “desenvolver os estudos necessários, assim como propor a implementação de ações e medidas relacionadas ao objeto [...], em consonância com a legislação, normas e regulamentos que regem a matéria”.

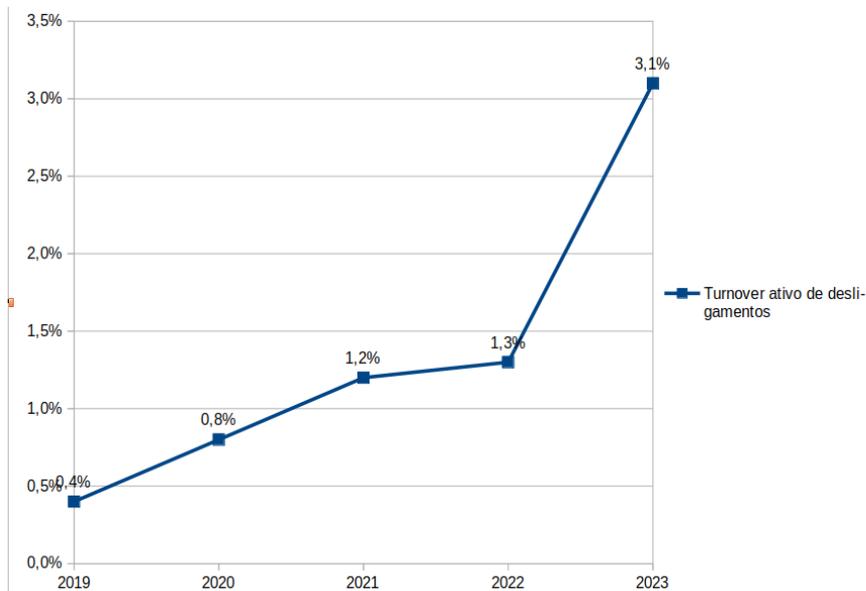
O PACNR tem por finalidade promover a integração das projeções regionais do Serpro entre si e delas com a diretoria executiva da empresa; a observação e análise de cenários sob a óptica das relações institucionais na região, que possam impactar a atuação empresarial; a implementação de ações que reflitam a imagem positiva da empresa junto à comunidade; e promover a discussão de temas corporativos que venham contribuir para o desenvolvimento estratégico da organização e o tratamento de questões corporativas específicas de cada regional.

Em 2023 o Serpro priorizou a comunicação como instrumento para conectar pessoas, ideias e objetivos, de modo a promover alinhamento e construção de ambiente de trabalho positivo. As ações promovidas envolveram: sistematização da divulgação das decisões e direcionamentos; centralização das pautas, gestão centralizada de respostas aos questionamentos e tratamento de comunicação interna.

Saúde e Bem- Estar

Em 2023, a centralidade do tema pessoas foi um catalisador para fortalecimento do foco no bem-estar dos trabalhadores. A análise dos afastamentos relacionados a saúde revelou que condições do sistema osteomuscular provocaram a terceira maior incidência de atestados médicos e que a nona posição entre os atestados mais recorrentes dizia respeito à saúde mental e comportamental. A Gestão de Pessoas adotou abordagem proativa junto aos empregados afastados e ofereceu suporte, garantia e integridade de direitos previstos no ACT. Além disso, foi desenhado um Programa de Bem-Estar abrangente, cujo objetivo será viabilizar suporte físico, mental e social aos empregados e empregadas. Para avançar na implementação desse programa em 2024, estão previstas ações de aprovação pelas instâncias decisórias, garantia de dotação orçamentária e especificação detalhada do objeto de contratações que possibilitem a prestação de serviços médicos e psicológicos. Avançar em um programa de bem-estar que aborda tanto o aspecto mental quanto o físico pode ajudar a reduzir, dentre outros, afastamentos relacionados a transtornos mentais e do sistema Bem-estar, Saúde e Segurança no trabalho osteomuscular. Ao oferecer suporte emocional, estratégias de gerenciamento do estresse e orientações ergonômicas, o programa convergirá para o eixo social da agenda ESG e contribuirá para uma cultura organizacional de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, resultando em funcionários mais saudáveis.

A Rotatividade no Serpro



No ano de 2023 o *turnover* do Serpro, ou seja, a relação entre o número de contratações e o de desligamentos a pedido pelos empregados, foi de 3,1%.

Em comparação com o ano anterior, 2022, percebe-se um aumento de 1,8 ponto percentual, sendo os dois elementos que mais influenciaram neste aumento, a ausência de contratações via concurso público e o número de 382 desligados pelo Programa de Desligamento Voluntário - PDV.

Considerando apenas os desligamentos sem o tipo “rescisão por PDV”, esse percentual reduziria para 0,4%, o que indica que a curva que entrou em movimento ascendente de 2020 a 2022, voltaria a relativa estabilidade se comparada com anos anteriores ao da pandemia de Covid-19.

O período pandêmico trouxe um crescimento na quantidade de pedidos de desligamentos, congruente com o movimento de aumento de oportunidades na modalidade de trabalho remoto ofertadas pelo mercado de trabalho, quando empresas não exigiam a mudança de localidade do profissional e a readaptação das rotinas familiares.

Apesar do aumento da taxa de *turnover* observado no ano de 2023, os índices do Serpro estão historicamente inferiores ao número considerado ideal por empresas especializadas em estatísticas das relações de trabalho, não devendo esse valor ultrapassar 5 % ao ano¹, a depender do ramo em que a empresa atue.

Os índices do Serpro, abaixo da média de mercado, parecem indicar uma boa capacidade de retenção de talentos e boas taxas de satisfação com o trabalho pelos empregados.

A aplicação periódica de pesquisa de clima organizacional serve de bússola para avaliar a qualidade da estratégia de gestão de pessoas que vem sendo aplicada, e refletir a forma que a organização vem lidando com a gestão da experiência humana, o seu capital humano.

Pesquisa de Clima Organizacional

O outro indicador, Índice de Qualidade do Ambiente de Trabalho, baseia-se na Pesquisa de Clima Organizacional. A Pesquisa de Clima Organizacional é aplicada para avaliar o bem-estar dos funcionários, a satisfação no trabalho e a qualidade das relações interpessoais dentro da organização. Ao identificar essas e outras áreas relacionadas a clima e cultura organizacional, é possível tomar medidas para melhorar o ambiente de trabalho e promover um clima organizacional mais saudável e positivo. Da mesma forma, a pesquisa forneceu informações valiosas sobre a eficácia da liderança e a qualidade da gestão dentro da organização.

Realizada anualmente nos últimos exercícios, a pesquisa de clima oportuniza aos empregados expor, de forma livre e anônima, as necessidades e percepções das práticas, relações e local de trabalho, e à empresa monitorar o grau de qualidade do ambiente interno do Serpro e promover planos de melhorias.

Em 2023 foram implementadas inovações na Pesquisa de Clima Organizacional como a redução do instrumento da pesquisa em 16% com questões mais objetivas, a inclusão de uma questão e-NPS para medir a satisfação dos empregados, uma questão aberta para coletar sugestões e insights que qualificará a análise dos resultados e a proposição de melhorias e a inclusão de assertivas nos temas de trabalho remoto, segurança psicológica e relacionamento intratimes.

O índice geral obtido em 2023 foi de **83,39% de concordância** com as afirmativas da pesquisa, tendo a participação recorde de mais de 2840 respondentes, o equivalente a **52%** do quadro interno.

As perspectivas “Orgulho da Marca” (93%) e “Relacionamento Interpessoal e Times” (93%) foram as que obtiveram maiores índices de concordância. Já as perspectivas “Carreira” (62%) e “Autonomia e Participação” (74%) foram as que obtiveram menores índices de concordância. Mesmo sendo índices de concordância altos, o percentual sinaliza pontos para melhorias. Alguns desses pontos já vêm sendo tratados, com ações de melhoria, como: implementação de modelo integrado de gestão de pessoas por competências; retomada dos processos de recrutamento interno, permitindo maior mobilidade interna na empresa; novo modelo de avaliação de desempenho.

O e-NPS indica o grau de lealdade e satisfação dos empregados ao avaliar a disposição deles em recomendar a empresa como um excelente local de trabalho. Neste item, foi obtida a pontuação de **68**, considerada como **zona de qualidade**. Ainda sobre este índice, **2099 empregados** figuram como **promotores**, sendo aqueles que atribuíram nota 9 ou 10, indicando disposição para recomendar o Serpro como um ótimo lugar para trabalhar.

Preparação para conquista GPTW

A empresa está em busca da certificação GPTW, que garante um selo à instituição de um “ótimo lugar para se trabalhar”. A certificação é baseada em um diagnóstico do clima organizacional da empresa analisando-se a percepção dos colaboradores.

Foi realizada especificação da contratação de serviço para diagnóstico detalhado do ambiente organizacional, com perspectiva de assinatura do contrato no segundo trimestre de 2024 e aplicação da pesquisa em julho de 2024.

Compromisso: Conquistar o selo “melhor empresa para se trabalhar” até 2024

Plano de assistência à saúde - PAS/Serpro

Em razão da importância dada ao seu corpo profissional, a Empresa oferece o Plano de Assistência à Saúde (PAS/Serpro), um benefício que visa assegurar a assistência à saúde e o bem-estar físico, social e mental dos empregados ativos, inativos e seus dependentes, de amplitude em todo o território nacional, com cobertura a todos os serviços ambulatoriais, hospitalares e obstétricos relacionados pelos órgãos reguladores. Por compreender que o PAS/Serpro é um importante patrimônio dos seus mais de 19 mil beneficiários, garantindo segurança e tranquilidade em momentos delicados, em conformidade às disposições da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União (CGPAR), especialmente no que se refere à Resolução CGPAR nº 36/2022, o Serpro mantém o Plano de Metas Anual, para melhoria da gestão e da eficiência operacional do benefício. Neste aspecto, em 2023, destacaram-se: 1. Consolidação de estrutura organizacional com foco na gestão integrada dos processos referentes ao plano; 2. A elaboração e modelagem de novos planos para fins de diminuição dos riscos atuariais do benefício; 3. Contratação de empresa especializada na operacionalização de serviços técnicos e no assessoramento à gestão do plano, para fins de melhoria nos fluxos dos processos operacionais e de gestão e na garantia da qualidade do atendimento e da satisfação dos beneficiários; 4. Implementação do Programa de Atenção Domiciliar, com vistas na melhoria da qualidade de vida do beneficiário bem como na redução de custos do plano; 5. Renovação do convênio de reciprocidade com a Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil (CASSI), com vistas a assegurar a assistência à saúde aos beneficiários do Serpro em todo o território nacional.

Alguns números do PAS/Serpro relativos a 2023:

- Número de vidas: 19.049 (empregados ativos, dependentes e desligados);
- Valores aplicados pelo Serpro: aproximadamente R\$ 101 milhões;
- Reembolsos: superiores a R\$ 5,5 milhões;
- Principais guias médicas processadas: 133.787 consultas médicas, 9.721 internações e 831.548 exames. Visando a permanente busca do equilíbrio econômico-financeiro do benefício, o Serpro atua continuamente na incorporação de boas práticas de governança reafirmando, assim, o seu compromisso com a sociedade na gestão de seus recursos.

Comentado [TA48]: @Tiago Viana Bastos peço atualizar as informações conforme conversamos. Posição dezembro de 2023.

Comentado [TA49R48]: @Tiago Viana Bastos consegue atualizar essas informações até sexta?

Comentado [TA50R48]: @Tiago Viana Bastos vou pegar o texto do relatório integrado. Só não peguei antes pois no material compartilhado pela governança não tinha o texto da SUPAB

Plano de previdência complementar - Serpro Fundo Multipatrocinado

O Serpros Fundo Multipatrocinado, instituído em outubro de 1977, é uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), constituída sob a forma de sociedade civil sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira, de personalidade jurídica de direito privado. Patrocinado pelo Serpro e pelo próprio Serpros, possui um patrimônio de R\$ 8 bilhões e tem a finalidade de instituir e administrar planos de benefícios, nas modalidades de Benefício Definido e Contribuição Variável, conforme as normas do Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) e Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc). O Plano Serpro I – PSI, de caráter previdenciário, está estruturado na modalidade de Benefício Definido, cujos benefícios têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente de forma a assegurar sua concessão e manutenção.

Este Plano está fechado a novas adesões desde 1996, com posterior implantação do Plano Serpro II e opção de migração. Em 1º de abril de 2013, o plano foi saldado. O Plano Serpro II – PSII BD e PSII CD, de caráter previdenciário, está estruturado na modalidade de Contribuição Variável, sendo de Contribuição Definida na fase de acumulação dos benefícios programados e de Benefício Definido para os benefícios de riscos e na fase de recebimento dos benefícios. Em março de 2023, o Serpros lançou o Plano Instituído Ser +, estruturado na modalidade de Benefício de Contribuição Definida para Concessão de Renda para os associados e membros dos Instituidores e integrantes de seus associados pessoas jurídicas. Pela característica de plano instituído, o Serpro não patrocina e, conseqüentemente, não é responsável direto pela sua gestão. O número de pessoas cobertas pelos Planos PSI e PSII é superior a 35 mil, entre ativos e assistidos, sendo mais de 7 mil empregados que mantêm contrato de trabalho ativo no Serpro. Em 2023, na condição de Patrocinadora, o Serpro realizou aporte superior a R\$ 143 milhões, majoritariamente representado pelas contribuições paritárias. Desse total desembolsado no exercício, R\$ 128 milhões se referem a 2023 e impactaram o resultado da Empresa no período, ao passo que R\$ 15 milhões se referem a valores de 2022

Progressão funcional, desenvolvimento e valorização profissional

Os planos de carreiras, a Política de Gestão de Pessoas e a Política de Educação estabelecem premissas, regras e procedimentos para progressão funcional, desenvolvimento e valorização profissional de todos os empregados do Serpro, com o compromisso de ofertar oportunidades igualitárias de acesso e ascensão, sem distinção da situação familiar, gênero, idade e raça/cor.

Gestão do Desempenho

O processo de Gestão do Desempenho foi realizado por meio de Avaliação e Competências e de Resultados, tendo como objetivos principais orientar o desenvolvimento dos empregados e contribuir para o alcance de resultados alinhados ao Planejamento Estratégico da Empresa. O Serpro contou com apoio de consultoria da FIA/USP e reformulará o processo de Gestão do Desempenho em 2024 para aplicação de novas metodologias. As mudanças serão percebidas tanto no processo de Avaliação de Desempenho dos Empregados contratados no Período de Experiência quanto no processo de avaliação de todos os demais empregados, numa abordagem concentrada competências e que apontará o estágio de desenvolvimento de cada

funcionário e poderá norteá-lo em sua carreira profissional. Os resultados do desempenho foram utilizados para promoção dos empregados, tendo sido realizados, em 2023, os processos de Promoção por Mérito e Tempo de Serviço do PGCS, Promoção por Mérito do RARH2 e Promoção por Merecimento do PACCS.

Business Partner

Um time de experts que atuam como consultores internos especializados em gestão e desenvolvimento de pessoas junto às lideranças de todo o Serpro. Os agentes de BPs realizam o trabalho em colaboração com os líderes para aprimorar e potencializar suas habilidades de gestão, oferecer orientação estratégica, personalizar soluções em gestão de pessoas e promover o alinhamento das estratégias de recursos humanos com as necessidades reais do negócio, sempre em consonância com os valores da empresa e as perspectivas ESG.

Educação, Desenvolvimento e Cultura

Os principais objetivos da Educação Corporativa, em 2023, foram a promoção, disseminação e manutenção da evolução e aprendizagem contínuas, a fim de possibilitar o desenvolvimento dos empregados e o crescimento da Empresa, de forma alinhada à Estratégia Empresarial. O orçamento de treinamento disponível para as capacitações no exercício superou os R\$ 12 milhões e foi distribuído considerando os planos, projetos e programas educacionais, além das premissas de alinhamento às diretrizes empresariais, visão sistêmica, economia de escala, consistência das informações, autonomia e atendimento equânime. Mais de 20 programas, projetos e iniciativas, englobando o desenvolvimento de competências comportamentais e técnicas, foram empreendidos:



Programa Compassos: viabiliza a aprendizagem contínua por meio de ações educacionais em temas transversais e/ou comportamentais, contribuindo para o desenvolvimento de soft skills. Em 2023, alcançou mais de 4 mil participantes.

Gestão do Desenvolvimento e da Oferta de cursos LGPD Educacional: os cursos oferecem todo o conhecimento necessário para a segurança no tratamento e na proteção de dados pessoais de usuários e clientes. Foram ofertadas 37 turmas para 576 clientes.

Plano de continuidade de Negócio: capacitou 429 pessoas em Gestão de Continuidade de Negócios, em conformidade com a Política Corporativa de Continuidade de Negócios (PCCN) e o Programa de Gestão de Continuidade de Negócios (PGCN).

Trilha educacional Acessibilidade: conta com 6 trilhas de aprendizagem, capacitando mais de 500 empregados no tema.

Serpro Security Week: foram capacitados 351 empregados sobre a importância, os riscos, as expectativas e abordagens adotadas na área da Segurança da Informação.

Grades Básicas Funcional e Gerencial: contribui com a Estratégia da Empresa por meio do desenvolvimento de competências em temas transversais que demandem a internalização de conhecimentos estruturantes. Os cursos oferecidos em 2023 foram: “Diversidade, Equidade e Direitos Humanos” e “Segurança da Informação, Comportamento Seguro e Ética Digital”.

Programa de Educação Pós-graduada: uma parceria com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) que formatou os cursos de especialização em Ciência de Dados e em User Experience (UX) e do qual participam 150 empregados.

Programa de Incentivo ao Estudo de Idiomas Estrangeiros: selecionou 71 profissionais das Diretorias que atuam direta ou indiretamente com a estratégia de internacionalização para participar de um curso da Casa Thomas Jefferson voltado aos idiomas nos negócios, com ementa 100% customizada às necessidades do Serpro.

Trilha GRCI? Poderia aparecer como forma de fortalecer a governança da empresa

Comentado [RP51]: Avaliar.

Formação de Lideranças em 2022



Comentado [TA52]: @Leilio Marcio Milagres de Assis Peço atualizar com as informações de 2023

Comentado [TA53R52]: @Leilio Marcio Milagres de Assis precisamos finalizar o relatório até sexta. Consegue as informações de 2023?

Comentado [TA54R52]: @Leilio Marcio Milagres de Assis temos uma lista de cursos mais relacionadas à ESG, feitos em 2023, para inserirmos no relatório?

Comentado [TA55R52]: @Leilio Marcio Milagres de Assis estou enviando essa semana o relatório para comunicação, ainda consegue essas informações?

Nossa jornada de inclusão digital de Mulheres e Diversidade na Tecnologia

O eixo social do pilar de mulheres na tecnologia e inclusão digital estabelece ações que visam a inclusão de mulheres na área de TI além de abarcar também o Programa de diversidade da empresa. Ações de inclusão digital também são promovidas junto à sociedade.

Equidade, Diversidade e Inclusão

O Serpro possui uma política de Equidade e Respeito à Diversidade que define os conceitos:

- Equidade – oferecer tratamento desigual a grupos em condições preliminares de desigualdade de oportunidades ou em condições estruturadas social e historicamente como desvantajosas, incidentes sobre gênero, origem étnica, socioeconômica, raça, deficiência, faixa etária ou orientação sexual.
- Respeito à diversidade – reconhecer e valorizar as diversas maneiras de ser e as constituições múltiplas de grupos sociais respeitando seus hábitos, costumes, comportamentos, crenças e valores e aceitando a diferença no outro.

O Programa Serpro de Equidade, diversidade e Inclusão inclui as seguintes diretrizes:

- Educação Corporativa -capacitações e treinamentos sobre a temática
- Comunicação e Marketing – campanhas de conscientização e combate à discriminação
- Cultura Organizacional – promoção de uma cultura receptiva à diversidade
- Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho – promoção de saúde física, mental e emocional dos empregados
- Ascensão Gerencial – metas de proporcionalidade

DIVERSIDADE DOS EMPREGADOS – Quadro Total

Empregados	Quantidade	% Quadro Total
F	2600	37%
M	4382	63%
RAÇA/COR		
PRETOS E PARDOS	1934	28%
AMARELA	136	2%
BRANCA	4895	70%
INDIGENA	17	0%
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA		
Não	6888	99%
Sim	94	1%

*Ref. 12/2023, não foram incluídos Diretores, Assessores de Natureza especial e Requisitados/Cedidos

DISTRIBUIÇÃO DO QUADRO INTERNO POR GÊNERO

Empregados	F	M
Quadro Interno	1600	3851
	29%	71%

Comentado [TA56]: @Maria Amélia de Mesquita Fetzner estamos elaborando o Relatório SER ESG e gostaríamos de inserir uma análise do quadro na perspectiva de diversidade. Os números já estão atualizado. Vcs conseguem propor essa análise até sexta?

Comentado [MF57R56]: inseri o comentário depois da última tabela,

Comentado [AN58]: Precisa colocar de quando são esses dados.

	F	M
Total de funções	303	637
	32,2%	67,8%

ACESSO A FUNÇÕES DE CONFIANÇA POR GÊNERO

Grupo de GFC	Gerentes Mulheres/ Total Mulheres	Gerentes Homens/ Total Homens
2 (Superintendentes, Gerente Projeto II e Assessor II)	19	21
3 (Gerente Departamento, Gerente Projeto III, Assessor III)	52	115
4 (Gerente de Divisão, Assessor IV)	181	361
5 (Gerente de Setor)	20	51
6 (Supervisor, Assistente)	31	89
Total ocupantes GFC	19%	17%
Sem função de Confiança	81%	83%

Ref. 12/2023, Não foram incluídos Diretores, Assessores de Natureza especial e Requisitados/Cedidos

	AMARELA	BRANCA	INDIGENA	PRETO/PARDO
Quadro Interno	114	3845	12	1480
	2,1%	70,5%	0,2%	27,2%

Acesso às funções de confiança por raça/cor

	AMARELA	BRANCA	INDIGENA	PRETO/PARDO
Total função de Confiança	21	637	2	280
	2,2%	67,8%	0,2%	29,8%

Grupo de GFC	Gerentes Amarelos/ Total de Amarelos	Gerentes Brancos/ Total de Brancos	Gerentes Indígenas/ Total de Indígenas	Gerentes Pretos e Pardos/ Total de Pretos e Pardos
2 (Superintendentes, Gerente Projeto II e Assessor II)	1%	1%	0%	1%
3 (Gerente Departamento, Gerente Projeto III, Assessor III)	1%	3%	0%	4%
4 (Gerente de Divisão, Assessor IV)	13%	10%	17%	10%
5 (Gerente de Setor)	4%	1%	0%	2%

6 (Supervisor, Assistente)	0%	2%	0%	3%
Total Ocupantes Função Confiança	18%	17%	17%	19%
Sem função de Confiança	82%	83%	83%	81%

	Pessoas Sem Deficiência	Pessoas Com Deficiência
Total Quadro Interno	5363	88
	98%	2%

	Pessoas Sem Deficiência	Pessoas Com Deficiência
Total Função de Confiança	927	13
	99%	1%

		%
Função	Gerentes com deficiência/ Total pessoas com deficiência	Gerentes com deficiência/ Total pessoas com deficiência
2 (Superintendentes, Gerente Projeto II e Assessor II)	0	0%
3 (Gerente Departamento, Gerente Projeto III, Assessor III)	5	6%
4 (Gerente de Divisão, Assessor IV)	3	3%
5 (Gerente de Setor)	2	2%
6 (Supervisor, Assistente)	3	3%
Total Ocupantes Função de Confiança	13	15%

Ref. 12/2023, Não foram incluídos Diretores, Assessores de Natureza especial e Requisitados/Cedidos

Distribuição do quadro interno por raça/cor

	Negros e pardos	Branco	Indígenas	Amarelos	Não declarados
Total quadro interno	1541	3971	13	126	2
% Função de confiança	29,4%	68,4%	1,4%	2%	0%

Acesso a funções de confiança por raça/cor

	Negros e pardos em função	Branco em função	Indígenas em função	Amarelos em função	Não declarados em função
Total função de confiança	273	435	13	19	2
% Função de confiança	29,4%	68,4%	1,4%	2%	0%

Função de confiança	Gerentes negros / total negros	Gerentes brancos / total brancos	Gerentes indígenas / total indígenas	Gerentes amarelos / total amarelos
Nível II (Superintendente ou equivalente)	1%	1%	0%	1%
Nível III (Gerente depart. ou equivalente)	3%	3%	0%	1%
Nível IV (Gerente de divisão ou equivalente)	9%	10%	8%	11%
Nível V (Gerente de setor ou equivalente)	2%	1%	0%	2%
Nível VI (Supervisor ou equivalente)	3%	2%	0%	0%
Total ocupantes função de confiança	18%	16%	8%	15%
Sem função de confiança	82%	84%	92%	85%

Distribuição do quadro interno pessoas com deficiência

	Pessoas com deficiência	Pessoas sem deficiência
Total quadro interno	86	5567
% do quadro interno	2%	98%

Acesso a funções de confiança de pessoas com deficiência

	Pessoas com deficiência	Pessoas sem deficiência
Total função de confiança	8	920
% em função	1%	99%

Função de confiança	Gerentes com deficiência / total pessoas com deficiência
Nível II (Superintendente ou equivalente)	0%
Nível III (Gerente de departamento ou equivalente)	3%
Nível IV (Gerente de divisão ou equivalente)	1%
Nível V (Gerente de setor ou equivalente)	0%
Nível VI (Supervisor ou equivalente)	5%
Total ocupantes função de confiança	9%

Apesar da maior concentração de brancos no Quadro Interno (70%), observa-se a garantia de acesso a pessoas de todas as raças e cores em todos os níveis de funções de confiança, em proporções equilibradas.

Também é uma realidade no Serpro a possibilidade de acesso de PcDs às funções de confiança de diferentes níveis hierárquicos. Dos 86 empregados com deficiência que integram o Quadro Interno da Empresa, 9% ocupam funções de confiança de diferentes níveis.

O Serpro apresenta um quadro pouco diverso no que se refere a gênero e composição étnico-racial e de cor, com alta predominância de homens e pessoas brancas. A demografia de gênero é uma condição estrutural, característica que acompanha empresas ligadas às ciências exatas e tecnologia, nas quais o menor ingresso feminino ocorre por diversas condicionantes sociais.

No quadro interno, as mulheres estão representadas acima da média nas funções gerenciais, em comparação à sua proporção no quadro. Entretanto, a representatividade relativa não garante diversidade de gênero nas funções de confiança, isto é, um número equilibrado entre homens e mulheres exercendo funções gerenciais de mesmo nível. Se olharmos as categorias gerenciais com maior poder decisório, observamos discrepâncias. Enquanto nas superintendências temos maior diversidade, com um número aproximado de mulheres e homens (19 mulheres e 21 homens), na função de gerente de departamento a diversidade é muito baixa (52 mulheres e 115 homens).

A representatividade de pessoas negras, amarela ou indígenas nas funções gerenciais também é superior à proporção desses grupos no nível global, e a distribuição percentual entre gerentes e não gerentes é similar entre todos, considerando raça, cor e etnia.

A diversidade deve ser ampliada, paulatinamente, com a política de aumento de vagas destinadas para pessoas negras em concursos públicos e, pelo mesmo motivo, a presença no quadro de pessoas com deficiência. Outro eixo, o de diversidade de gênero também será incentivado com a diretriz de ampliação do número de mulheres em funções gerenciais até 2026.

Promover maior diversidade, equidade e inclusão no Serpro começa por conhecer mais amplamente a realidade da empresa. Por esse motivo, em 2023 foram realizadas ações oportunizando maior visibilidade de públicos e situações específicas:

Enquete com pessoas com deficiência ou neurodivergência.

Incluiu empregados e cuidadores de pessoas nessas condições. Os resultados subsidiaram ações do Departamento de Responsabilidade e Investimento Social, orientando e promovendo debates e iniciativas relacionadas a diversas áreas e temas transversais.

Pesquisa sobre liderança feminina.

Os resultados revelaram as percepções das empregadas do quadro interno sobre a participação das mulheres em funções de gestão, apontando aspirações, desafios, barreiras e fatores de influência na busca por uma carreira gerencial. Desse modo, trouxeram subsídios para iniciativas em apoio à participação feminina em funções gerenciais, entre essas a formulação de um Programa para Ascensão Gerencial Feminina, que terá como nome Empodera.

Ascensão Gerencial Feminina

O Serpro lançou-se no desafio de atingir a paridade de gênero no corpo gerencial. A expectativa é atingir a meta até 2025, com um crescimento anual. Inicialmente, a representação feminina era de 29% no começo de 2023, projetando-se alcançar pelo menos 35% em 2024, e culminando em 50% até o final de 2025. Já em 2023, a Empresa observou um aumento no número de mulheres em posições de liderança, inclusive em cargos de maior hierarquia como superintendentes e assessores de nível II. Dos 940 ocupantes de funções gerenciais, 32% são mulheres.

COMPROMISSO: Alcançar 50% de mulheres na liderança

Censo de Raça

Uma das ações do Programa de diversidade foi a realização do censo interno para levantar informações sobre raça, demonstrando um esforço para entender e abordar a diversidade racial dentro da Organização. Esse censo é crucial para obter a composição racial atual da Empresa e desenvolver estratégias mais eficazes de inclusão e combate às desigualdades. Além disso, o censo ajudará a Empresa a se alinhar com os princípios de responsabilidade social e diversidade que declara em seu posicionamento. A coleta desses dados permite a implementação de políticas mais inclusivas e a criação de um ambiente de trabalho mais diversificado e acolhedor, o que, por sua vez, pode contribuir para melhorar a inovação e o desempenho organizacional.

Cerca de 2800 pessoas do Serpro já haviam respondido à atualização cadastral de raça até 15/01/2024, identificando-se como 214 pretas, 851 pardas; 77 amarelas, 16 indígenas e 1650 brancas. Ainda não houve a justaposição desses dados ao cadastro total.

Marcha das Margaridas

A participação do Serpro na Marcha das Margaridas de 2023 representou um passo significativo em seu compromisso com a causa feminina. Esta marcha, de grande relevância, simboliza a luta por direitos e igualdade para mulheres do meio rural e de comunidades tradicionais. Ao fornecer serviços gratuitos de Internet durante o evento, o Serpro não apenas facilitou a comunicação e a organização da marcha, mas também ampliou a visibilidade das questões defendidas pelas participantes.

A atuação do Serpro na Marcha das Margaridas foi além do apoio logístico; ela refletiu um alinhamento com os valores de justiça social e igualdade de gênero. Este envolvimento direto em um evento popular como a Marcha das Margaridas destacou a responsabilidade social da empresa e seu papel ativo na promoção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

Defesa dos Direitos LGBTQIA+

O Serpro realizou ações focadas na importância da defesa dos direitos LGBTQIA+, integrados ao Dia Internacional contra a LGBTifobia, destacando a luta e conquistas de direitos básicos pela população LGBTQIA+.

Apoiou a distribuição, em parceria com o Ministério das Mulheres, da Cartilha de Enfrentamento à Violência com foco na população LGBTQIA+. Milhares de cartilhas impressas foram distribuídas em eventos e palestras conduzidas pelo Ministério das Mulheres país afora. Conheça a versão digital da Cartilha. [Link](#)

Investimento Social

O Serpro, em seu compromisso contínuo com a inclusão social e a utilização da tecnologia como ferramenta de transformação, lançou dois importantes editais em 2023: o Agora 2M e o Agora 3T. Ambos os programas são parte integrante do Programa de Investimento Social da empresa e destacam-se por sua abordagem focada em grupos minorizados. O Edital Agora 2M, lançado durante a Marcha das Margaridas em 15 de agosto de 2023, visa apoiar projetos que promovam a inclusão sociodigital de mulheres negras, indígenas, quilombolas, ciganas, e outras mulheres de comunidades tradicionais, periféricas, privadas de liberdade ou em situações de vulnerabilidade. Este edital convida Organizações da Sociedade Civil (OSCs) e Organizações Não Governamentais (ONGs), com registro no CNPJ e fundadas até 2021, a apresentarem projetos inovadores que utilizem a tecnologia da informação para melhorar a qualidade de vida de mulheres minorizadas. As inscrições para o Agora 2M iniciaram-se em 18 de agosto de 2023. Os projetos selecionados serão anunciados em março de 2024. No total, a empresa investirá um milhão de reais de recursos próprios nessas ações.

O Edital Agora 3T foi divulgado em 13 de julho de 2023, com inscrições abertas a partir de 3 de julho do mesmo ano. Este edital foca em projetos que utilizam a tecnologia da informação para proporcionar impacto social positivo a pessoas trans e travestis. O Serpro convida OSCs e ONGs com experiência comprovada e que estejam legalmente constituídas há pelo menos dois anos a submeterem propostas. O objetivo é promover a igualdade de oportunidades e melhorar a qualidade de vida dessas comunidades por meio da tecnologia. Os projetos selecionados serão anunciados em janeiro de 2024. No total, a empresa investirá um milhão de reais de recursos próprios nessas ações.

Em ambos os casos, os projetos devem ser inéditos ou novas versões de projetos já em andamento, com foco no uso da tecnologia da informação como meio ou fim para alcançar os objetivos propostos.

Os editais refletem o compromisso do Serpro em usar a tecnologia como uma ponte para a inclusão social, demonstrando o poder transformador da tecnologia da informação em diversas esferas da sociedade.

Cursos Serpro na Escola Virtual de Governo (EV.G)

O Serpro ampliou parceria com Escola Virtual de Governo, vinculada à Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), em 2022. Cedeu uma série de cursos online para a Administração Pública, em particular, e à sociedade, em geral, reforçando o compromisso de contribuir com a estratégia de Governo Digital.

Foram mais de 55 mil inscrições em cursos na Escola Virtual de Governo da Enap, para acessar conteúdos educacionais relacionados a:

- Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
- Assinatura Digital
- Assédio Moral no ambiente de trabalho,
- Gamificação
- Produção de vídeo

55 mil inscrições online em cursos disponibilizados pelo Serpro na EV.G, em 2023

Nossa Jornada de Soluções tecnológicas responsáveis e sustentáveis

Ser ESG é, como dito antes, pensar nas pessoas de hoje e de amanhã. As ações do eixo social voltadas ao pilar de tecnologia visam garantir que as soluções e produtos Serpro sejam responsáveis, ou seja, incorporem valores de privacidade, empatia, bem-estar no trabalho, acessibilidade, equidade e inclusão, além de serem sustentáveis, focados na preservação dos recursos naturais e/ou no desenvolvimento social e econômico para as próximas gerações.

Canvas ESG no processo de criação de produtos

O canvas ESG permite uma análise mais ampla quanto aos objetivos pretendidos e estratégias viabilizadoras para novos produtos e novas ofertas, contribuindo com a identificação e criação de possibilidades por meio de blocos que possuem uma relação entre si e maximizando os benefícios para a sociedade.

Com o objetivo de aprimorar o processo, integrantes do Comitê ESG foram incluídos no processo de validação e apresentação das novas soluções para o Comitê de Negócios.

Metodologia de avaliação de acessibilidade

Essa ação consistiu em definir critérios específicos de avaliação com base em padrões de acessibilidade estabelecidos mundialmente. O objetivo da ação foi criar uma nota para as soluções desenvolvidas pelo SERPRO, levando em conta padrões de acessibilidade relevantes,

Comentado [TA59]: @Lelio Marcio Milagres de Assis
peço atualizar com as informações de 2023

Comentado [LA60R59]: Atualizado!

como por exemplo as Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG). Com isso, busca-se integrar avaliações de acessibilidade desde o início do ciclo de desenvolvimento das soluções, visando garantir que as soluções sejam acessíveis a todos os usuários.

Foram realizados pilotos de medições com a ferramenta Axe-core. É importante ressaltar que os pilotos foram realizados em novos sistemas que já levaram em consideração a abordagem de "Acessibilidade By Design", mostrando a eficácia dessa condução.

Capacitação em Acessibilidade Digital

Mais de 500 empregados foram treinados em acessibilidade digital. A ação teve o objetivo de garantir que os colaboradores adquirissem o conhecimento e as habilidades necessárias para criar produtos e serviços digitais que sejam acessíveis a uma ampla variedade de usuários, incluindo pessoas com deficiências e promovendo uma cultura de inclusão.

A capacitação promoveu a conscientização entre os colaboradores sobre a importância da acessibilidade digital, estabelecendo uma compreensão quanto aos desafios enfrentados por pessoas com diferentes tipos de deficiências ao interagir com produtos digitais. Um desdobramento importante é que haja integração de conceitos de acessibilidade ao ciclo de desenvolvimento, garantindo que as práticas de acessibilidade sejam consideradas em todas as fases do projeto. Entretanto, é importante afirmar que ações com o mesmo DNA estão planejadas para 2024.

Compromisso: Soluções 100% acessíveis até 2030

Comitê de IA Responsável

Essa proposta está relacionada com o compromisso do Serpro em se destacar como protagonista da discussão de Inteligência Artificial responsável até o ano de 2025, posicionando a empresa como exemplo na promoção de práticas éticas no desenvolvimento e uso da inteligência artificial (IA). Este compromisso envolve a criação de diretrizes para a implementação de IA, assegurando a conformidade com os padrões regulatórios e éticos. Como parte dessa iniciativa, será criado um comitê multidisciplinar de estudos sobre as implicações éticas do uso da IA, com o objetivo de avaliar e orientar as práticas da empresa nesse campo. Esse comitê buscará a participação ativa em discussões junto ao Governo e à sociedade civil, promovendo o diálogo e a colaboração para a construção de um cenário ético e responsável no uso da tecnologia. Até 2025, a meta é não apenas adotar práticas internamente mas, com a participação da sociedade, influenciar positivamente o uso de soluções de IA que priorizem a justiça, a transparência, sustentabilidade e o bem-estar social.

Compromisso: Ser protagonista na discussão de IA Responsável até 2025.

Comentado [TA61]: @Inah Lucia do Cabo Notaroberto Barbosa estamos construindo o Relatório SER ESG sobre as ações do projeto, poderia descrever, por gentileza, a proposta do Comitê de IA, seu objetivo e o impacto para o Serpro e Sociedade. Algo sucinto.

Comentado [62R61]: Olá Taís, vou preparar sim. Qual o prazo?

Comentado [IB63R61]: Ok, vou preparar. Qual o prazo @Thais Dias Argolo

Comentado [TA64R61]: @Inah Lucia do Cabo Notaroberto Barbosa o relatório já está pronto, falta só esse parágrafo. Peça a gentileza de propor ainda hoje. Pode ser um texto bem objetivo. Nada muito extenso ok

Comentado [IB65R61]: Olá! Passei para você pelo chat do Teams.

Comentado [IB66R61]: A proposta da ação social 3.10 do Projeto SerESG está relacionada com o compromisso do Serpro em se destacar como protagonista da discussão de Inteligência Artificial responsável até o ano de 2025, posicionando a empresa como exemplo na promoção de práticas éticas no desenvolvimento e uso da inteligência artificial (IA). Este compromisso envolve a criação de diretrizes para a implementação de IA, assegurando a conformidade com os padrões regulatórios e éticos. Como parte dessa iniciativa, será criado um comitê multidisciplinar de estudos sobre as implicações éticas do uso da IA, com o objetivo de avaliar e orientar as práticas da empresa nesse campo. Esse comitê buscará a participação ativa em discussões junto ao Governo e à sociedade civil, promovendo o diálogo e a colaboração para a construção de um cenário ético e responsável no uso da tecnologia. Até 2025, a meta é não apenas adotar práticas internamente mas, com a participação da sociedade, influenciar positivamente o uso de soluções de IA que priorizem a justiça, a transparência, sustentabilidade e o bem-estar social.

Nossas Soluções Responsáveis e Sustentáveis

Muitas de nossas soluções de negócio já incorporam aspectos ESG!

Além da agenda em implementação, contemplando ESG no aspecto institucional, os produtos independentes (concebidos pelo SERPRO), produtos dependentes (concebidos pelo SERPRO em parceria com seus clientes) e as soluções sob demanda (concebidas pelos seus clientes e implementadas pelo SERPRO) que são providos pela empresa também trazem ganhos reais para a sociedade, por meio da incorporação das três dimensões em seus modelos de negócios:

Ambiental

As soluções para o governo voltadas à transformação digital dos serviços públicos promovem, dentre outros, redução significativa do uso de papel e da pegada de carbono em processos que envolveriam a locomoção de pessoas e o uso de recursos materiais de forma geral. Em particular, as contribuições para o meio ambiente, em termos de negócios e soluções, foram ampliadas nos últimos anos com o atendimento de novos clientes, como o Ibama, Instituto Brasileiro de Meio Ambiente

Social

Diversas soluções do Serpro democratizam a chegada dos cidadãos aos serviços de governo, graças à transformação digital. Nessa direção, a empresa começou a dedicar um esforço sistematizado para sensibilizar suas equipes sobre temas da dimensão social, como acessibilidade e inclusão. E começou a impulsionar investimentos sociais, voltados à sociedade, em prol da inclusão digital.

Governança

Desde sua criação, o Serpro apoia o incremento de todos os pilares da governança na medida em que opera a transformação digital. Sendo assim, os serviços do Serpro oferecem ferramentas sem as quais ficaria muito difícil manter os níveis de qualidade em governança requeridos na contemporaneidade. Destaca-se também que o atendimento de diferentes clientes da esfera federal coloca o SERPRO em posição destacada na contribuição com a governança voltada diretamente para aspectos de ordem ambiental e social.

As entregas em 2022 contribuíram para melhorias sociais, de governança e para o meio ambiente, tendo o Serpro diferentes níveis de envolvimento. Nas soluções sob medida a iniciativa ESG é do cliente concretizada pelo Serpro. O quadro a seguir destaca as principais entregas do Serpro em 2022 com contribuição ESG:

Produtos

Comentado [TA67]: @Paulo Fernando Pastore seria nessa seção

Cidades

GOV.BR

Plataforma que oferece soluções digitais com o objetivo de potencializar a transformação digital dos municípios, tanto no apoio à gestão das prefeituras, quanto na disponibilização de serviços on-line que facilitam a vida do cidadão.

A plataforma provê benefícios sociais e ambientais, visto que propicia ao cidadão serviços digitalizados, acessíveis, que contribuem para a diminuição do tempo de deslocamento até as prefeituras e órgãos municipais. Possibilita ainda uma melhor e mais rápida interlocução com o governo municipal. Reduz o consumo de papel com a troca de serviços registrados em papel por documentos, publicações e envio de notificações ao cidadão digitais.

Considerando a dimensão ambiental especificamente, com o fácil acesso, motiva ações do cidadão, como por exemplo a solicitação de poda de árvore, denúncias de crime ecológico, dentre outros. A plataforma dispõe também de dados e recursos relacionados a práticas sustentáveis em áreas urbanas. Isso pode incluir informações sobre políticas municipais de proteção ambiental, iniciativas de conservação de recursos naturais, gestão de resíduos sólidos, transporte público sustentável e outras medidas para reduzir o impacto ambiental das cidades.

Nos aspectos de governança e social, a plataforma disponibiliza dados sobre indicadores de qualidade de vida, acesso a serviços básicos (como saúde e educação), programas sociais municipais, políticas de inclusão social, infraestrutura urbana acessível.

Notifica

BR

O Notifica BR traz como benefício acesso a políticas públicas ofertadas pelo Poder Público Federal com a proposta de se comunicar de forma eficiente com o cidadão, com grande capilaridade na busca do acesso plural aos mais carentes. A solução melhora a governança pública por permitir uma maior agilidade na comunicação entre Governo e Cidadão, mantendo o cidadão informado.

O uso da solução contribui na diminuição do impacto ambiental, pois reduz drasticamente o uso de papel, visto que o uso da comunicação digital transforma e elimina o uso de papel na comunicação oficial ao cidadão, trazendo economia de recursos naturais e, notadamente, reduzindo o desmatamento.

Soluções sob Medida

É importante frisar que as iniciativas de transformação digital e as contribuições ESG desta seção são idealizadas pelos clientes, e o SERPRO atua como parceiro na materialização dessas iniciativas. Nesse sentido, apesar de o SERPRO não ser o vetor direto das contribuições ESG desta seção, ele viabiliza ações dos órgãos do governo federal, além de atuar junto às instâncias estaduais e municipais.

Mãos à Obra – Mapeamento de Obras Paralisadas

Solução implementada para acompanhamento da situação das obras realizadas em parceria com estados e municípios nas áreas de saúde, educação, mobilidade urbana, saneamento, habitação, esporte e cultura. Esta plataforma permite que os gestores atualizem, em um local único, as informações sobre cada empreendimento, facilitando o mapeamento rápido das obras que precisam ser retomadas.

Sob a perspectiva ESG, a plataforma Mãos à Obra permite uma governança eficiente dos recursos públicos, promovendo a transparência e a responsabilidade na gestão. Fortalece a integridade dos processos administrativos e melhora a comunicação entre as diferentes esferas de governo.

No aspecto ambiental, a plataforma auxilia na priorização de projetos que promovem a sustentabilidade, como obras de saneamento e mobilidade urbana, que são cruciais para reduzir impactos ambientais e melhorar a qualidade de vida nas comunidades.

Do ponto de vista social, facilita a rápida identificação e retomada de projetos essenciais nas áreas de saúde, educação, habitação e cultura, diretamente beneficiando a população e promovendo a inclusão social, além de obras de infraestrutura, como escolas, hospitais e centros culturais, fundamentais para o desenvolvimento social e econômico das comunidades.

Novo PAC Seleções

Novo PAC Seleções utiliza o mapeamento gerado pela plataforma Mãos à Obra, como ferramenta de acompanhamento da execução de obras. Integra diversos níveis de governo e possibilita a participação ativa de estados e municípios, fortalecendo a coesão institucional e a responsabilidade na aplicação dos recursos públicos. Desta forma, promove a sustentabilidade ao priorizar projetos que contribuem para a conservação ambiental e a melhoria da infraestrutura urbana, como obras de saneamento, mobilidade sustentável e eficiência energética.

Do ponto de vista social, o programa é um poderoso catalisador para o progresso e a inclusão social. Em 2023, graças às novas funcionalidades do Novo PAC Seleções, foram selecionadas mais de 12.800 obras e empreendimentos em todo o Brasil, totalizando um investimento de R\$ 41,3 bilhões direcionados para a construção e melhoria de hospitais, escolas, sistemas de transporte público e habitação, entre outros.

Compras.Gov.Br – Operacionalização da Lei 14133/2021

Em 2023, a implantação do novo sistema compras.gov.br, construído à luz da nova Lei de Licitações (Lei 14.133/2021) e a desativação das funcionalidades associadas às leis anteriores sobre compras públicas, permitiu ao Governo brasileiro avançar significativamente na agenda ESG.

Sob a perspectiva de governança, o novo sistema estabelece práticas mais transparentes e eficientes para as contratações públicas, fortalecendo a integridade e a responsabilidade nos processos de licitação, aumentando a confiança pública nas instituições governamentais e garantindo que os recursos públicos sejam geridos de maneira mais eficiente e responsável.

No aspecto ambiental, o sistema promove o Desenvolvimento Nacional Sustentável ao incentivar a adoção de critérios de sustentabilidade nas compras públicas, permitindo a escolha de fornecedores que adotam práticas ecológicas, produtos que minimizam o impacto ambiental, além de serviços que promovem a conservação dos recursos naturais.

Do ponto de vista social, a nova plataforma facilita a participação de pequenas e médias empresas e impulsiona a inclusão social, promovendo a diversidade e a igualdade de oportunidades no mercado de contratações públicas.

Prova de Vida SouGov

O aplicativo SouGov.br, desenvolvido pelo Serpro em parceria com o Ministério da Economia, exemplifica um compromisso sólido com os princípios ESG, especialmente no aspecto social. Simplifica o procedimento burocrático essencial de prova de vida, atingindo mais de 1,3 milhão de servidores públicos, e promovendo a inclusão ao atender às necessidades de aposentados e pensionistas, especialmente aqueles com dificuldades de deslocamento, o que agrega valor nos âmbitos social e ambiental.

Portal Pagamento de GRU

O Portal de Pagamento de GRU agora permite ao cidadão o pagamento das guias utilizando como forma de pagamento o PIX ou Cartão de Crédito, utilizando a instituição financeira de sua escolha. Além disso, o pagamento utilizando o Portal é registrado imediatamente, agilizando o atendimento ao cidadão. Anteriormente os pagamentos eram feitos exclusivamente no Banco do Brasil, com demora de até 07 dias para registro do pagamento.

A melhoria trás um impacto social significativo, pois facilita a vida do cidadão ao permitir o amplo uso da rede bancária, fortalecendo os aspectos ambientais, por permitir a realização dos pagamentos sem a necessidade de deslocamento, além de permite uma governança mais tempestiva dos recursos captados através do pagamento das guias de recolhimento.

O Novo Sistema de Preços de Transferência

Conforme a instrução normativa RFB Nº 2161, de 28 de setembro de 2023, a SPED ECF - Escrituração Contábil Fiscal alterou as regras de preços de transferência, objetivando aproximar o sistema brasileiro do utilizado pelos países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

As regras de preços de transferência estabelecem parâmetros a serem aplicados nas operações internacionais realizadas entre partes vinculadas (i.e., empresas de um mesmo grupo econômico) com o objetivo de evitar a manipulação de preços conducente à transferência indireta de lucros entre uma empresa domiciliada em um país para entidade domiciliada em outro país, com a qual guarda uma relação especial, apresentando um compromisso do governo federal no combate à corrupção, bem como à concorrência desigual como resultado de práticas corporativas de cunho duvidoso e artificial, configurando-se como uma ferramenta importante de governança.

Nota Fiscal do Ouro eletrônica (NFO-e)

A solução consiste na implantação de um modelo nacional de documento fiscal eletrônico para a substituição da sistemática atual de emissão do documento em papel, que atualmente acoberta as operações com ouro. Para os contribuintes, significa redução de custos e simplificação das obrigações acessórias. Para o Fisco, representa o acompanhamento em tempo real das operações entre vendedores e compradores, combatendo a sonegação e o comércio ilegal do mineral no país.

A solução apresenta um compromisso robusto do governo federal com os aspectos ESG, especialmente em seu pilar de governança, notadamente no combate à

corrupção e ao descaminho, além de permitir uma visão estratégica sobre a atividade de mineração no país, tem fortes impactos também no aspecto ambiental, por permitir a verificação de possíveis atividades de garimpo ilegal em solo brasileiro.

Inova Simples

A solução consiste em uma plataforma digital para abertura simplificada de startups, integrada ao Portal Gov.br, CNPJ e Redesim.

A digitalização do processo de abertura de empresas reduz a necessidade de documentos físicos e, conseqüentemente, o uso de papel, contribuindo para práticas mais sustentáveis, fortalecendo o compromisso do governo federal com aspectos ambientais em suas operações, fortalecendo o pilar de meio-ambiente de práticas ESG.

Já com relação ao aspecto social dos pilares ESG, facilita a criação de novas startups, incentivando o empreendedorismo e a inovação, dinamizando o ambiente de negócios. Essa facilitação e dinamização do ambiente de negócios, acarretará a criação de mais postos de trabalho, bem como contribuirá com o desenvolvimento econômico local e nacional. Ainda no aspecto social, ao tornar o processo de abertura de empresas mais acessível, a plataforma promove a inclusão de pequenos empreendedores e grupos sociais minorizados e marginalizados, que tradicionalmente têm menos acesso a recursos empresariais.

Essa simplificação do processo de abertura de empresas, ao reduzir a burocracia e o tempo necessário para a formalização desses empreendimentos, impacta a agilidade do estado brasileiro como um todo, reforçando também os aspectos de governança das práticas ESG.

Receita Saúde

Solução que permite a emissão e visualização de recibos eletrônicos por profissionais de saúde autônomos. A indicação de representantes para emissão de recibos dificulta a prática de fraudes.

Além disso, os recibos emitidos são automaticamente carregados na declaração de Imposto de Renda 2025, aumentando a transparência fiscal.

Os pacientes também se beneficiam com notificações automáticas, promovendo, com isso, um melhor acompanhamento dos serviços recebidos.

Como um desdobramento positivo, a funcionalidade reduz o uso de papel, contribuindo assim para a sustentabilidade ambiental e promovendo a modernização do sistema de saúde. Dessa forma a solução apresenta impactos no aspecto Ambiental das práticas ESG, pela redução do uso de papel nas operações médicas em nível nacional. Esta solução representa um passo significativo para um sistema

de saúde mais eficiente e sustentável, reforçando a confiança da sociedade na administração pública, através da transparência e eficiência.

Também promove maior transparência e atua como ferramenta ativa no combate às fraudes na emissão dos recibos médicos e no combate à sonegação fiscal, promovendo maior justiça tributária. Nesse sentido, também contribui no aspecto de Governança das práticas ESG.

FGTS-Digital

O objetivo do projeto FGTS Digital é prover soluções tecnológicas que simplifiquem os diversos processos relacionados ao cumprimento da obrigação de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, promovendo a transformação digital no pagamento, controle e fiscalização dos débitos. Na primeira fase da entrega, chamada de Produção Limitada, a solução contou com a participação de mais de 14 mil empregadores.

O principal benefício será a agilidade com que os valores recolhidos serão disponibilizados nas contas vinculadas, de maneira confiável e muito mais transparente. Nesse sentido, possui um forte impacto social das práticas ESG por ser uma ferramenta pública de reversão de desigualdades, e, também, por permitir a formação de um fundo de poupança subsidiado aos trabalhadores, além de ser lastro para importantes iniciativas, como a aquisição da casa própria, sonho de todo cidadão brasileiro.

Além dessa característica de política social, é uma ferramenta que melhora a gestão do governo por dar mais transparência e agilidade na gestão desse fundo, impactando as questões de Governança das práticas ESG, além de melhorar a operação das empresas por ter um processo mais facilitado de geração das guias para pagamento dessa obrigação, além de ser integrada ao eSocial, que é uma ferramenta declaratória já de uso corrente pelos empregadores. Nesse sentido, os empregadores ao fazerem as suas declarações no eSocial, já estão cumprindo as suas obrigações para com o FGTS, reduzindo assim a burocracia, visto que anteriormente ao lançamento do sistema, tinham que replicar essas informações nos sistemas próprios da CEF - Caixa Econômica Federal.

Nota Fiscal de Serviços Eletrônica

A solução de Emissão de Nota Fiscal de Serviços surgiu para facilitar a vida de cidadãos, empresas e entes federativos, e promover a simplificação de processos, digitalização de serviços e economia de custos.

Desenvolvida pelo Serpro para a Receita Federal do Brasil – RFB, a solução permite que microempreendedores individuais possam emitir as notas fiscais dos serviços prestados, superando o desafio da falta de padronização tributária no país, com mais de cinco mil legislações e notas fiscais de serviço diferentes em cada município, além de diversos modos de apurações de Imposto sobre Serviço de Qualquer Natureza – ISSQN.

Nesse sentido, a solução tem um forte apelo no pilar social das práticas ESG, por facilitar o processo de prestação de obrigações tributárias por parte dos microempreendedores individuais, promovendo um fomento do ambiente de negócios, além de promover justiça tributária.

Como desdobramento, observa-se também um incremento de transparência para o sistema tributário, impactando o pilar de governança das práticas ESG, por incluir e facilitar contribuintes a prestarem suas obrigações tributárias, sendo uma importante ferramenta no combate à corrupção.

PUCOMEX CCT Importação - Modal Aéreo

O Sistema de Controle de Carga e Trânsito (CCT Importação – Aéreo) é o mais novo dos sistemas integrantes do Portal Único Siscomex, que engloba todo o esforço de desburocratização do comércio exterior brasileiro. A solução foi desenvolvida para atender uma parceria da Receita Federal do Brasil – RFB com a Secretaria Nacional de Aviação Civil – SAC e vem sendo utilizada por todos os aeroportos internacionais do país com o objetivo de simplificar a logística do modal aéreo brasileiro, reduzindo em até 80% o tempo de liberação das cargas e mercadorias importadas via aeroportos.

Com o novo sistema, a área técnica da RFB estima uma redução de 90% nos casos de intervenção humana no fluxo das cargas e uma economia anual de R\$ 10 bilhões para o setor.

A solução apresenta um forte componente de diminuição da burocracia do estado brasileiro, e com isso um impacto no pilar de governança das práticas ESG, por permitir maior transparência na gestão de riscos no processo de importação brasileira, reduzindo o descaminho, além de ser uma ferramenta auxiliar no combate ao contrabando e à sonegação.

Com a redução de custos estimada para o setor, há também um forte apelo social das práticas ESG por permitir um redirecionamento dos recursos das empresas para investimentos e, podendo, como desdobramento, haver um incremento nos postos de trabalho.

Direito Creditório - Projeto Integração do SCC Créditos Previdenciários com o Sistema de Controle de Créditos de Retenção - Salário Família e Maternidade (RETSAM).

Essa evolução possibilitou a automatização do tratamento dos pedidos de Restituição/Compensação referentes aos créditos oriundos de Contribuição Previdenciária Retenção (Salário Família e Maternidade) que era possível somente por meio de apurações especiais e envio de arquivos disponibilizados pela RFB.

Como benefício houve a redução do esforço manual e minimização de erro, além de proporcionar maior conformidade e melhora da eficiência e agilidade do processo. Essa ferramenta possui um forte caráter social das práticas ESG, visto que a sua automatização minimiza o erro em importantes instrumentos de políticas públicas.

Cálculo de Acréscimo Legal e Parcelamentos - Atendimento das ações referente à calamidade no litoral norte São Paulo

Em decorrência da calamidade pública ocorrida no litoral norte do Estado de São Paulo provocada por fortes chuvas, a Receita Federal prorrogou as datas de vencimento dos tributos federais.

Alinhado a essa necessidade, o Sistema de Cálculo de Acréscimo Legal e Sistemas de Parcelamentos foram alterados para proporcionar na ocasião um alívio financeiro para os moradores das localidades afetadas.

Dessa forma, essa iniciativa possui um forte apelo social das práticas ESG e constitui-se em uma importante ferramenta de política pública por permitir aos cidadãos afetados por calamidades tenham uma oportunidade de se organizarem financeiramente e poderem se reerguer e retomarem as suas vidas e atividades.

Adicionalmente, essas iniciativas são relevantes para a retomada da atividade econômica nos lugares afetados.

Sistema de Apuração de Infrações Ambientais (SABIÁ): Adesão Imediata

Permite o acesso ao cidadão que recebeu autuação ambiental, chamado Autuado, realizar o requerimento, ciente do cometimento da infração, onde renuncia a apresentação de defesa contra o auto de infração e finaliza o processo de forma mais rápida, com descontos diferenciados.

Essa solução apresenta um cunho de gestão importante, afetando o pilar de governança das práticas ESG, visto que ao antecipar obrigações que poderiam levar

um tempo maior para serem recebidos pelo governo federal, há um incremento de recursos nos cofres da União que podem ser direcionados para importantes políticas públicas, afetando por decorrência os aspectos sociais do ESG.

Integração do DOF+ Rastreabilidade aos sistemas estaduais SISFLORA2 do Pará e Mato Grosso

Essa solução permitiu a integração dos estados do Pará e Mato Grosso, únicos em sua adoção de sistemas específicos, reduzindo a necessidade de trabalhos manuais e trazendo maior fluidez e confiabilidade nas transações entre os sistemas estaduais desses entes da federação.

A realização dessa integração dos sistemas estaduais tem um fortíssimo laço com os pilares ambientais do ESG, pois permite um rastreamento integral dos produtos florestais de origem nativa ao longo de toda a cadeia produtiva, garantindo maior transparência e controle sobre o manejo e comércio desses recursos, fortalecendo assim as políticas de preservação ambiental em nível nacional e fortalecendo a imagem do país como uma nação que possui intencionalidade no cuidado com o meio ambiente.

Credencial de Estacionamento

Essa solução possui ganhos importantes nos aspectos ESG.

Com a emissão digital da credencial de estacionamento de forma digital, há uma evidente redução do uso do papel nesse fluxo de negócio, contribuindo para os aspectos ambientais das práticas ESG.

Há também um aspecto social importante das práticas ESG ao facilitar o acesso da terceira idade aos serviços públicos, reduzindo os deslocamentos até postos especializados.

E, finalmente, há um importante ganho de gestão em todo esse fluxo de negócio, impactando o pilar de governança do ESG, visto que os documentos são emitidos com a utilização de QR-Code VIO, o que gera transparência e fiscalização cidadã nesse processo.

Programa Renovar

A digitalização desse processo foi um apoio a uma importante política pública para renovação da frota brasileira.

O estímulo à substituição de veículos antigos por novos, com mais tecnologia e com maior controle na emissão de gases poluentes, contribui de forma evidente para o meio ambiente, contribuindo para a redução das emissões de dióxido de carbono no país, impactando o pilar ambiental das práticas ESG. Adicionalmente, há um estímulo à conformidade com as regulamentações ambientais e de segurança veicular.

Ao fornecer estímulos creditórios para a renovação veicular, houve um impacto social relevante das práticas ESG, no processo de renovação da frota.

E finalmente, há aspectos de transparência relevantes ao se fornecer facilitação dos processos administrativos para desburocratizar a baixa de veículos no programa e apoio às políticas governamentais de sustentabilidade e renovação da frota automotiva.

SIAC - Sistema de Controle de Contratos de Obras

SIAC foi, desde sua implantação, o motor da transformação tecnológica do DNIT.

O sistema forneceu um nível de segurança diferenciado na gestão do órgão, contribuindo para o pilar de governança das práticas ESG, pois todos os contratos e suas medições mensais passaram a ser executadas pelo sistema, eliminando o trâmite de papéis, e tornando o processo mais célere.

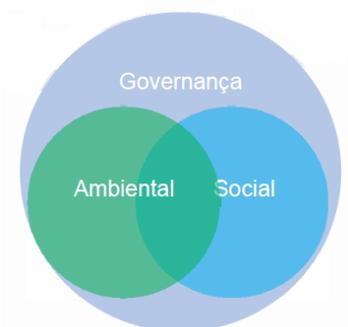
Vale citar também que, após a implantação da solicitação, os órgãos de controle passaram a ter total acesso aos dados para verificação e auditorias.

Ser ESG: O Eixo Governança

Nossa jornada de integridade

No Serpro, o eixo de Governança estabelece ações que visam garantir a sustentabilidade a partir de uma maior conformidade ESG nos normativos, políticas e ações da empresa.

Conforme a Norma ABNT 2030 prevê "a governança tem destaque, no sentido de que é responsável pelo tom de como os temas e critérios ambientais e sociais devem ser conduzidos dentro da estratégia do negócio, bem como estabelece as políticas e os processos necessários para a consecução da estratégia. Os critérios sociais estão interconectados aos ambientais quando as organizações buscam adotar abordagens mais amplas sobre sustentabilidade"



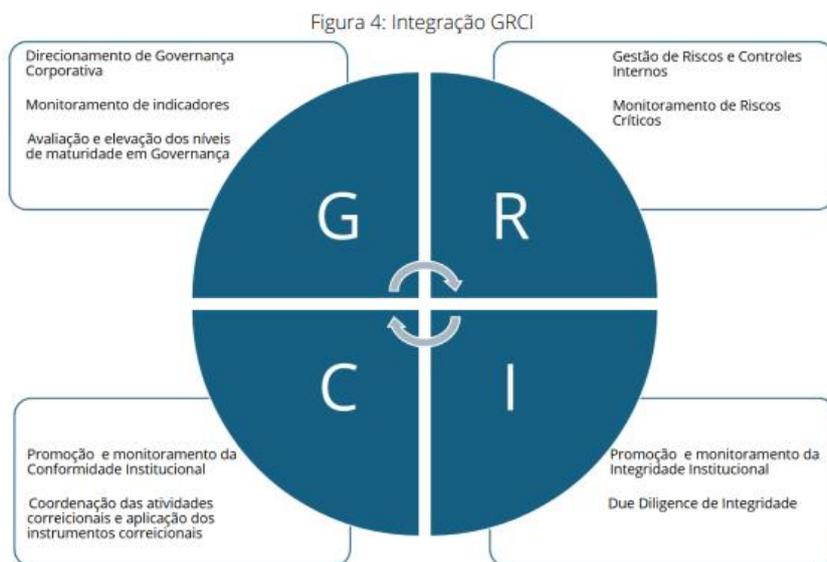
Governança integrada para apoiar o alcance de objetivos

A Governança no Serpro é responsável por avaliar, dirigir e monitorar a atuação da gestão com foco no atendimento da Estratégia Empresarial e das expectativas das partes interessadas de forma satisfatória. Adota mecanismos que são postos em prática com vistas à consecução das políticas públicas, à prestação de serviços de interesse da sociedade, e consequente geração de valor público, além do fortalecimento da confiança das partes interessadas e da imagem institucional.

O Serpro observa as determinações legais sobre governança das empresas estatais, as Resoluções da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União (CGPAR), as diretrizes de Governo e as melhores práticas de mercado recomendadas pelo Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e pelo Referencial Básico de Governança Aplicável à Administração Pública do Tribunal de Contas da União (TCU).

A Empresa dispõe do Modelo de Governança e Gestão Corporativas, que define as funções exercidas pela governança e pela gestão e seu inter-relacionamento, sendo composto pela Estrutura e Arquitetura de Governança e Gestão, e que tem como princípios direcionadores a equidade, a prestação de contas, a responsabilidade corporativa e a transparência.

O Serpro afere periodicamente seu nível de Maturidade em Governança e Gestão, num compromisso em instituir e manter mecanismos, práticas e instrumentos que favoreçam sua evolução no tema. Adicionalmente, são empreendidos esforços de fortalecimento da Cultura de Governança, Riscos, Conformidade, Correição e Integridade (GRCI) para disseminar a importância desses temas e sensibilizar as unidades organizacionais sobre sua responsabilidade com tais aspectos.



Fonte: Serpro (2023).

As instâncias de governança internas e de apoio são consideradas necessárias, suficientes e apropriadas ao desempenho eficaz de suas funções. As práticas adotadas e os instrumentos elaborados para promoção da Governança no Serpro fortalecem todo o sistema organizacional, permitindo a conexão entre as instâncias e as partes interessadas, a atuação transversal com as temáticas social e ambiental, e o fluxo adequado para que a gestão seja efetiva e o desempenho empresarial seja favorável.

Desde a entrada em vigor da Lei das Estatais, o Serpro mantém conformidade com as políticas e instâncias de governança previstas nas regulações aplicáveis e no Estatuto Social e se empenha em aprimorar continuamente os elevados padrões de governança, o que lhe conferiu sucessivos reconhecimentos em avaliações do Governo e do mercado.

Gestão de Riscos e Controles Internos

Para o Serpro, a gestão de riscos e controles internos é uma prática de Governança Corporativa cujo propósito é a proteção do valor da organização, e, portanto, contribui para a previsão dos eventos que podem impactar o desempenho da Empresa e auxilia a tomada de decisão com vistas a prover razoável segurança no cumprimento da missão e no alcance dos objetivos organizacionais.

As principais diretrizes que nortearam a gestão de riscos e controles internos em 2023 foram: a gestão preventiva e proativa, a integração com o Planejamento Estratégico, a integração com as áreas estratégicas da Empresa, o tratamento e monitoramento dos riscos críticos, e a gestão dinâmica e iterativa. O Plano de Gestão de Riscos e Controles Internos executado em 2023 concentrou-se na gestão de riscos por tipologia, na gestão de riscos positivos

(compreendidos como oportunidades), na verificação de controles dos riscos estratégicos e riscos de negócio do Serpro, na gestão de riscos e controles dos projetos estratégicos, e na vinculação de riscos aos objetivos ESG.

Riscos ESG

Com a crescente preocupação global com as questões relacionadas ao meio ambiente, à equidade social e à transparência nas operações corporativas, a gestão de riscos ESG emerge como uma necessidade fundamental também para as empresas de TI como o Serpro. Essas organizações enfrentam desafios específicos, como a gestão eficiente do consumo de energia, a redução das emissões de carbono, a responsabilidade social em relação aos dados dos usuários e a governança adequada dos processos internos. Diante desse contexto, a implementação de uma abordagem estratégica e proativa para lidar com os riscos associados às práticas ESG torna-se essencial para a sustentabilidade, a reputação e o sucesso a longo prazo de uma empresa de TI.

Os riscos ESG incluem aqueles relacionados à mitigação e adaptação dos impactos das mudanças climáticas, práticas de gestão ambiental, condições de trabalho e segurança, respeito aos direitos humanos, ações antissuborno, corrupção e conformidade com as leis e regulamentos relevantes.

A seguir são apresentados exemplos de causas de riscos negativos que estão diretamente relacionadas às dimensões da tipologia ESG:

Causas de riscos negativos ambientais:

- Falta de políticas e práticas para redução de emissões de carbono;
- Ineficiência no uso de recursos naturais, como água e energia;
- Falta de gestão adequada de resíduos e descarte de produtos químicos;
- Ausência de medidas para minimizar o impacto ambiental das operações;
- Falta de avaliação de riscos relacionados às mudanças climáticas.

Causas de riscos negativos sociais:

- Não cumprimento de direitos trabalhistas e condições precárias de trabalho;
- Discriminação de gênero, raça, orientação sexual ou outras categorias;
- Falhas na segurança e saúde ocupacional;
- Ausência de práticas de responsabilidade social corporativa;
- Impactos negativos nas comunidades locais devido às operações da empresa.

Causas de riscos negativos de governança:

- Falta de transparência nas operações e na divulgação de informações;
- Conflito de interesses não resolvidos e práticas antiéticas;
- Ausência de estruturas efetivas de governança corporativa;
- Falhas nos controles internos e na gestão de riscos;
- Não conformidade com regulamentos e leis aplicáveis.

A gestão de riscos negativos e positivos desempenha um papel crucial na agenda ESG por diversas razões:

1. **Mitigação de riscos negativos:** A gestão de riscos negativos está associada à identificação, avaliação e mitigação dos riscos que podem ter impactos adversos nas dimensões ambiental, social e de governança. Essa abordagem permite que as empresas antecipem e evitem danos financeiros, operacionais, reputacionais e legais, decorrentes de questões como poluição, violações de direitos humanos, corrupção, entre outros. Ao gerenciar adequadamente esses riscos, as empresas podem proteger-se contra perdas financeiras e impactos prejudiciais à sustentabilidade e reputação.
2. **Aproveitamento de oportunidades positivas:** A gestão de riscos positivos está relacionada à identificação e aproveitamento de oportunidades que surgem das dimensões ESG. Essas oportunidades podem incluir a adoção de práticas sustentáveis inovadoras, a entrada em novos mercados verdes, a atração de investimentos responsáveis, a melhoria das relações com stakeholders, entre outros. A gestão eficaz de riscos positivos permite que as empresas identifiquem e capitalizem oportunidades que promovam a sustentabilidade, a competitividade e o crescimento a longo prazo.
3. **Alinhamento estratégico com a agenda ESG:** A gestão de riscos é fundamental para garantir o alinhamento estratégico com a agenda ESG. Ao identificar e gerenciar riscos negativos, as empresas demonstram seu compromisso em minimizar impactos adversos nas dimensões ESG, além de cumprir regulamentos e normas aplicáveis. Ao mesmo tempo, ao aproveitar oportunidades positivas, as empresas incorporam princípios e práticas sustentáveis em sua estratégia de negócios, gerando valor para si e para a sociedade.
4. **Transparência e prestação de contas:** A gestão de riscos contribui para a transparência e prestação de contas das empresas em relação às suas práticas ESG. Ao estabelecer processos robustos de identificação e gerenciamento de riscos, as empresas demonstram seu compromisso em identificar e abordar de forma proativa questões ESG relevantes. Isso fortalece a confiança dos stakeholders, como clientes, funcionários e comunidades, além de melhorar a comunicação e o engajamento com esses grupos.
5. **Resiliência e sustentabilidade a longo prazo:** A gestão de riscos promove a resiliência e a sustentabilidade a longo prazo das empresas. Ao antecipar, avaliar e abordar riscos negativos, as empresas podem reduzir a probabilidade de eventos adversos e minimizar seus impactos. Ao mesmo tempo, ao aproveitar oportunidades positivas, as empresas podem se adaptar a um ambiente em constante mudança, promovendo inovação, eficiência e vantagem competitiva sustentável.

Para viabilizar estas entregas o Serpro publicou em 2024, a nova versão da Metodologia para Gestão de Riscos e Controles Internos, associando os riscos estratégicos e ao negócio diretamente aos ODS relacionados. Dessa forma, os riscos são classificados de acordo com a dimensão ESG específica em que se encaixam, mas também considerados em termos de seus impactos nos objetivos de sustentabilidade, considerando ainda os principais fatores causa dos riscos que, por sua vez, definem as tipologias.

Essa abordagem permite uma análise mais holística dos riscos, levando em conta não apenas as dimensões ambiental, social e de governança, mas também as metas e indicadores específicos dos ODS. Os riscos estratégicos e ao negócio são avaliados de acordo com sua relevância para a agenda de desenvolvimento sustentável e sua capacidade de afetar positivamente ou negativamente os objetivos traçados pelos ODS.

Além disso, é importante considerar que as causas dos riscos podem estar associadas a várias dimensões ESG e que suas consequências podem impactar em ações e práticas da organização que refletem nos objetivos ESG. Ao vincular os riscos aos ODS, essa interconexão é levada em conta de maneira mais explícita, permitindo que a empresa tenha uma visão mais abrangente das implicações de suas atividades e decisões. Isso facilita a identificação de oportunidades de melhoria e a implementação de estratégias alinhadas com a agenda global de desenvolvimento sustentável.

Figura 13: ODS utilizados pela Gestão de Riscos do Serpro



Compliance Institucional

O Compliance Institucional no Serpro está inserido no escopo da Cultura de GRCI e tem como pilares:

- ✓ a gestão da Integridade Institucional, que se dá por meio da adoção de um conjunto de mecanismos e procedimentos de integridade voltados à prevenção, à detecção e à

Comentado [JC68]: Inserir este texto com base no trabalho de associação de riscos aos ODS, elaborado pela SUPCR.

punição e remediação de irregularidades, fraudes, corrupção e desvios éticos, assim como ao fomento e à manutenção de uma cultura de integridade no ambiente corporativo; e

- ✓ a gestão da Conformidade Institucional, que visa assegurar que as atividades empresariais sejam desenvolvidas e executadas em conformidade com as expectativas legais, normativas, regulatórias e estatutárias.

Em 2023, a Integridade atuou com foco na consolidação do processo de Due Diligence de Integridade (DDI) de Fornecedores e Parceiros de Negócio e sua ampliação para os Clientes, assim como na implantação do processo de Transações com Partes Relacionadas, de modo a trazer mais segurança para o processo de contratação e assegurar o cumprimento dos princípios de competitividade, conformidade, transparência, equidade e comutatividade. Por outro lado, a Conformidade concentrou-se na consolidação e automação da gestão da Conformidade Institucional, para garantir mais celeridade na emissão, gestão e monitoramento das ações envolvendo os alertas conformidades e as notificações de não conformidades.

Correição

A Correição no Serpro tem como foco a sustentação e promoção de um ambiente de integridade dentro da administração. Seu objetivo é o de investigar, apurar e identificar infrações funcionais e atos ilícitos praticados por agentes públicos.

Dessa maneira, a atuação da Corregedoria se dá em um contexto maior, o da Integridade, que se caracteriza, segundo a definição utilizada pela Organização das Nações Unidas (ONU), pela adesão a valores, princípios e éticas que priorizam os interesses públicos sobre os privados.

Nesse contexto, portanto, a Corregedoria direciona suas ações com vistas à correição eficiente, educacional, preventiva, avaliativa e corretiva e na aferição assertiva do desempenho dos profissionais (especialistas e administradores) quanto à eficiência e ao cumprimento de seus deveres, fortemente ancorados na Conformidade e Integridade Institucionais.

Destaques de entregas de valor preventivo:

- Atendimentos individualizados (para unidades organizacionais, gestores e empregados); e
- Disseminação de informações sobre Assédio, Processo da Corregedoria, Resultados de Processos Correccionais e Sistema de Correição do Poder Executivo (Siscor), por meio de publicações nos canais de comunicação interna.

Governança e Integridade fortalecidas

A Governança e a Integridade são fortalecidas, ainda, pela atuação da Comissão de Ética do Serpro (CES) e da Ouvidoria.

A CES funciona como instância consultiva dos empregados, agentes públicos e dirigentes, respondendo as dúvidas quanto à interpretação dos dispositivos previstos no regimento

ético. Suas ações, alinhadas aos objetivos estratégicos, visam promover relações de trabalho mais saudáveis, favorecendo o estabelecimento de relacionamentos interpessoais focados no respeito e no comprometimento de cada empregado.

Em 2023, a CES respondeu a 47 consultas, emitiu 18 pareceres referentes às consultas e pedidos de autorização para exercício de atividade privada, e atuou em 5 denúncias registradas no Sistema FalaBR.

Com igual importância, a Ouvidoria do Serpro promove a participação, a proteção e a defesa dos direitos dos usuários dos serviços da Empresa. Como instância de Integridade, é responsável pelo Canal de Denúncia, que gerencia o recebimento e tratamento de denúncia de irregularidades.

Destaca-se que, em 2023, a instância encaminhou mais de 20 propostas de aperfeiçoamento na prestação de serviços e processos às unidades de gestão, realizou a revisão de mais 9 serviços da Carta de Serviços aos Usuários, divulgada no Portal Gov.br e zelou pela transparência da Empresa, por meio do Portal da Transparência e Governança do Serpro, premiado com o Selo Diamante da Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (Atricon).

Mais informações sobre a governança do Serpro podem ser obtidas no [Relatório de Gestão](#) e na [Carta Anual de Políticas Públicas](#)

Ser ESG: O Eixo Transversal

Nossa jornada de Fortalecimento da Cultura ESG

No Eixo Transversal estão aquelas ações que perpassam todos os demais eixos e são essenciais para o fortalecimento da vocação ESG latente no SERPRO. Por conta da transversalidade, representa a “cola” entre o ambiental, social e governança, ampliando a visão sistêmica quanto ao desdobramento da temática em ações: o fortalecimento dos papéis no sentido de uma prática empresarial realizada por pessoas com conhecimento necessário para maior engajamento no assunto; e a transparência quanto a evolução da cultura ESG na empresa; entre outros.

Tendo como foco o amadurecimento de uma cultura ESG, as ações estão alicerçadas no conceito de sustentabilidade e, principalmente, na relação de interdependência com os ecossistemas social, econômico e ambiental, fortalecendo o protagonismo do Serpro e suas responsabilidades perante a sociedade, conforme preconizado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, na 6ª edição do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa.

Atualmente os esforços estão concentrados em 8 (oito) entregas, com os seguintes destaques:

1. Plano de Investimento Anual 2023:

O Plano de Investimento visa mapear, ano a ano, todas as contratações e despesas necessárias à execução das entregas ESG, acompanhando o planejamento, a distribuição e a execução orçamentária pelas diversas áreas envolvidas.

Permite aos administradores uma visão estruturada das iniciativas empreendidas pelas diversas unidades da empresa e sua relação com cada um dos eixos, contribuindo para a gestão e para possíveis revisões de prioridades orçamentárias. Em seu primeiro ano foram identificados os seguintes investimentos:

Estimativa de Investimentos			
Eixos	2023	2024	A partir de 2025
Social	R\$ 206.000,00	R\$ 7.112.000,00	R\$ 126.000,00
Ambiental	R\$ 6.019.500,00	R\$ 35.264.083,37	R\$16.480.000,00
Governança	-	-	-
Transversal	R\$ 96.008,80	R\$1.104.920,00	R\$ 540.000,00
Total	R\$ 6.321.508,80	R\$ 43.481.003,37	R\$ 17.146.000,00

Comentado [MC69]: Como estamos prestando contas, precisamos inserir uma coluna com o realizado.

Ao mesmo tempo, para o relatório que iremos colocar no Portal/Página ESG, precisamos fechar com a Diretoria de estes números serão públicos.

No eixo social a maior parcela de valor alocado está relacionada aos Programas de Investimento Social, tendo sido destinados recursos para patrocínio de editais para realização de projetos com objetivo de proporcionar impacto social a partir da utilização da tecnologia da informação e tendo como público-alvo minorias sociais. No eixo ambiental está concentrada a maior demanda de investimentos, vista as metas de substituição dos atuais equipamentos obsoletos do parque de operações; de substituição dos sistemas centrais de climatização; e a instalação de usinas fotovoltaicas.

No eixo Governança não foi realizada previsão ou execução de investimentos. As ações compreenderam em 2023, basicamente, a revisão dos normativos internos.

No eixo Transversal ficaram concentrados os investimentos “evolutivos” requeridos para internalização da temática ESG, notadamente em 2023, associados ao Plano Educacional ESG, que engloba treinamentos para acultramento e prática da temática ESG pelos times de toda a empresa.

2. Plano de Comunicação Anual 2023:

O desdobramento das ações previstas no Plano de Comunicação é essencial para que os empregados e a sociedade conheçam o posicionamento do Serpro na temática ESG e como a empresa contribui efetivamente para as perspectivas social, ambiental e de governança.

Anualmente e de forma evolutiva, O Plano de Comunicação tem por objetivo dar cobertura e explicitar o relacionamento entre os serviços prestados pela empresa, as entregas previstas

e realizadas no Plano de Ações ESG e o pensamento estratégico da Alta Administração quanto ao protagonismo do Serpro no contexto ESG, estreitando e gerando sinergia nos relacionamentos internos e externos ao Serpro.

Em 2023 foi elaborada nova identidade visual para as ações ESG, consonante com as novas diretrizes definidas pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração, bem como realizadas divulgações, ainda não sistêmicas, sobre as ações empreendidas.

3. Plano de Mudança Organizacional Anual 2023:

O Plano de Mudança Organizacional tem como premissa alavancar a vocação natural da empresa na promoção de práticas ESG, envolvendo todo o corpo funcional e gerencial em ações sistêmicas e transformadoras que contribuirão para o fortalecimento de uma postura de sustentabilidade a curto, médio e longo prazo. O plano abarca duas principais iniciativas: ESG em Movimento e a Jornada Ser ESG

3.1. ESG em Movimento:

É uma iniciativa caracterizada pela participação presencial dos empregados, lideranças e especialistas do Programa Ser ESG, que podem ocorrer por meio de visitas realizadas às regionais ou plenárias com as diretorias e respectivas superintendências subordinadas na sede, onde são esclarecidas dúvidas e caracterizada a relação com as atividades do cotidiano da empresa.

Durante as visitas às regionais é aplicada a gamificação ESG, que apresenta casos reais de situações que envolvem a temática ambiental, social e de governança, propiciando experiências relacionadas à tomada de decisão com o olhar ESG e a identificação de perfis para a composição da Comissão de Influenciadores ESG.

Em 2023 as regionais São Paulo e Recife receberam a visita do ESG em movimento e, na sede, a Superintendência de Controladoria e Finanças e a Diretoria de Relacionamento com os Clientes.

3.2. Jornada Ser ESG:

A Jornada Ser ESG é um *broadcast* que tem por objetivo compartilhar e transmitir, em larga escala, experiências que promovam o conhecimento e o debate sobre os aspectos ambientais, sociais e de governança, abrangendo um conjunto de práticas e critérios que devem ser adotados pela empresa para promoção de um desempenho sustentável e responsável em suas operações.

A Jornada é composta de um conjunto de ações educacionais a serem disponibilizadas interna e externamente ao Serpro, evidenciando o compromisso da empresa com a promoção da cidadania e o desenvolvimento do estado, com responsabilidade, transparência e integridade, contribuindo para a aceleração do Brasil Digital:

Em seu primeiro ciclo serão realizados webinars onde a coordenadora do Projeto Ser ESG receberá convidados internos e externos ao Serpro para dialogar sobre este conjunto de práticas e critérios de sustentabilidade nos eixos econômico, ambiental, social e de governança, respondendo a um conjunto de temas que, elencados no Relatório de Auditoria ESG e na Apresentação Panorama Cultura ESG, elaborados pela Auditoria Interna do Serpro,

correspondem as dúvidas dos empregados quanto a "qual dimensão ESG seu trabalho tem maior conexão, possibilitando uma auto análise e prospecção de iniciativas."

Em 2023 foi realizado o primeiro webinar, que apresentou como temas Qualidade de Vida no Trabalho, Valorização do Empregado e Diversidade e Inclusão, relacionados a dimensão "Relações e Práticas de Trabalho", no eixo Social de ESG.

4. Plano Educacional ESG Anual 2023

O Plano Educacional ESG tem por objetivo aprofundar competências, nos corpos funcional e gerencial da empresa na temática ESG, contribuindo para a evolução da qualidade das soluções e entregas sob responsabilidade de todas as áreas da empresa, como ferramenta para a postura pretendida de Ser ESG.

Com base em um mapeamento de necessidades e ofertas de conhecimento realizado junto às áreas da empresa, foram identificadas as ações a serem realizadas em 2023, o que não aconteceu conforme previsto em decorrência de um contingenciamento orçamentário que impactou a organização como um todo. Em 2023 foram realizados um curso de "Equidade, diversidade, inclusão e direitos humanos" nas grades funcional e gerencial dos empregados e capacitações específicas para equipe Ser ESG, ESG Summit (insights para o planejamento) e treinamento da PR2030 ABNT.

5, Ciclo de Conversação ESG e Revisão do Plano de Trabalho para 2024-2030

O Ciclo de Conversação, concebido em 2023 para realização em 2024, tem como foco a revisão das entregas previstas no Plano de Trabalho ESG do Serpro - para que ocorram em conformidade com os objetivos e dentro do limite de tempo desejado – envolvendo as pessoas que ocupam posições-chave na estrutura organizacional da empresa, para que estejam muito bem-preparadas para estimular, orientar e alinhar suas equipes de trabalho de forma integrada e sinérgica, superando barreiras advindas de uma atuação, até então, focada em especializações e consequente atuações funcionais e setoriais/ divisionais.

6. Selo ABNT PR 2030

A conquista da certificação ABNT tem o propósito de garantir o reconhecimento de que o Serpro é uma empresa preocupada com aspectos sociais, ambientais e de governança. Mais importante do que conquistar o selo é o caminho que a empresa está percorrendo para a certificação, identificando gaps e ações necessárias para a efetiva prática ESG, refletida nas soluções e no relacionamento mantido com a sociedade.

COMPROMISSO: Alcançar o nível de maturidade 5 da norma PR2030 até 2030

Sustentabilidade Econômico-financeira

O Serpro, embora vinculado ao Governo Federal, é uma empresa independente do Orçamento Geral da União, ou seja, não recebe recursos e subvenções da União. Assim, a sustentabilidade da empresa depende da geração própria de receita, seja pela prestação de serviços a órgãos públicos, seja pela ampliação de sua atuação junto ao setor privado. Esta

Comentado [MC75]: @Thais Dias Argolo não entendi este item e sua posição no relatório. Está correto ?

ampliação viabiliza a chegada do Serpro aos diversos setores da sociedade e, conseqüentemente, a ampliação dos serviços de governo aos cidadãos. Para garantir a continuidade de agendas de melhoria de vida dos cidadãos, por meio da transformação digital, é importante que a empresa se mantenha economicamente sustentável.

Em 2023, o Serpro completou o 7º ano consecutivo de geração de lucro e caixa operacional, fortalecendo a continuidade e perenidade da Empresa, agindo de forma a assegurar sua sustentabilidade econômico-financeira. Com uma receita líquida superior a R\$ 3,2 bilhões e um gasto total de R\$ 2,8 bilhões, a empresa apresentou um lucro líquido de R\$ 450,8 milhões. Do lucro obtido, 60% retornaram para o Governo Federal, no papel de acionista da empresa, por meio da distribuição de dividendos.

O retorno de parte do lucro para os cofres da União é um dos exemplos de distribuição do valor econômico gerado pela Empresa. Contabilmente, a demonstração financeira que apresenta a distribuição do valor gerado pela empresa é a Demonstração do Valor Adicionado (DVA), publicada no conjunto de demonstrações auditadas.

Apresenta-se abaixo uma visão econômica da DVA, demonstrando o valor econômico gerado e, conseqüentemente, distribuído pela empresa.

R\$ mil

Valor Econômico Gerado	Dez/2023	Dez/2022
Receitas Operacionais	3.730.644	3.415.236
Receitas Financeiras	272.524	204.812
Total	4.003.168	3.620.048
Valor Econômico Distribuído		
Empregados (Salários, Encargos, Benefícios)	1.919.687	1.705.399
Governo (Impostos e Contribuições)	816.331	719.627
Governo (Dividendos e JCP)*	269.861	487.349
Gastos operacionais**	797.747	627.250
Capitais de Terceiros	5.249	52.438
Total	3.808.875	3.592.063
Valor Econômico Retido		
Valor gerado menos valor distribuído	194.293	27.985

*valor considera dividendo adicional recolhido em abril/2024; **os gastos operacionais (insumos e depreciação) são apresentados na DVA como dedução do valor adicionado

Conforme demonstrado acima, em 2023 o Serpro distribuiu cerca de R\$ 3,8 bilhões aos agentes envolvidos, destaque para os valores direcionados aos empregados e Governo.

Os empregados receberam cerca de 50% de todo valor gerado pela Empresa em 2023, fruto do reajuste salarial acima da inflação do período, proporcionando a todos empregados um ganho real em seus salários e benefícios. Outro evento positivo no grupo de empregados foi a aplicação do PDV (Programa de Demissão Voluntária), programa que destinou cerca de R\$ 41,6 milhões em incentivos financeiros para a saída de 382 empregados.

Além disso, retornam para o Governo 27% do valor gerado, seja em forma de tributos, seja em forma de dividendos, permitindo um ciclo virtuoso de reinvestimento social dos recursos gerados pela atuação do Serpro.

Os detalhes do resultado econômico-financeiro gerado pelo Serpro podem ser consultados nas demonstrações financeiras auditadas e publicadas no endereço <<https://www.transparencia.serpro.gov.br/acesso-a-informacao/contas-anuais>>

