

RELATÓRIO FINAL

INSPEÇÃO ESPECIAL COMPANHIA CARRIS PORTO-ALEGRENSE

1. INTRODUÇÃO

Em atendimento à Portaria 13066006 da Secretaria Municipal da Transparência e Controladoria, datada de 08/02/2021 e publicada em 11/02/2021 no DOPA, referente à Inspeção Especial no âmbito da Companhia Carris Porto-Alegrense, a Comissão designada no referido ato emite o presente Relatório-Diagnóstico.

A inspeção especial foi requisitada através do Memorando nº 156/21-GP, protocolado no documento nº 12989195, inserido no processo SEI nº 21.0.000010079-7. O objetivo dos trabalhos visou identificar possíveis falhas e irregularidades nos custos, gastos com combustíveis, gastos com pessoal, desvio de função, afastamentos dos funcionários por atestado médico, entre outras situações que prejudiquem a eficiência das atividades operacionais, bem como recomendar ações preventivas e corretivas, auxiliando a gestão da Companhia na melhoria dos processos administrativos.

2. ESCOPO DOS TRABALHOS

Os trabalhos avaliaram os registros de controle de procedimentos e registros de custos, nas áreas administrativa, financeira, operacional e de pessoal. Para orientar os trabalhos da comissão designada, foi elaborada a proposta de Plano de Trabalho, inserida no documento SEI nº 13051307.

3. METODOLOGIA APLICADA

Foram prospectados e solicitados as informações, os contratos, os processos administrativos, os registros dos controles de atos de pessoal, os controles de gestão de suprimentos (combustíveis e peças), dentre outras ações.

Para apoio e orientação aos trabalhos, também foram analisados os apontamentos e recomendações expedidas pela Auditoria-Geral do Município em inspeções anteriores, e aquelas expedidas pelo Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul.

Os possíveis procedimentos de auditoria utilizados na condução dos trabalhos contemplarão a inspeção documental, a indagação, a observação e o recálculo.

4. MATÉRIAS AUDITADAS

Foram auditados os seguintes procedimentos administrativos e seus processos relacionados:

- Gestão de numerário, conciliação e circularização bancária;
- Combustíveis (contratos de aquisição, gestão dos custos e controles de abastecimento);
- Pessoal (controles administrativos, desvios de função, afastamentos por atestados);
- Almoxarifado (controles operacionais e gestão de peças).

5. CRONOGRAMA

A previsão inicial para a conclusão dos trabalhos foi de 30 dias, a contar da publicação da Portaria de nomeação da Comissão (documento SEI nº 13035296), em 11/02/2021.

Em razão da necessidade de complementar informações aos trabalhos de inspeção, foi solicitada a prorrogação de prazo da referida portaria, cujo ato foi autorizado pelo Secretário da SMTC e publicado no DOPA em 16/03/2021 (documento SEI nº 13438698).

O cronograma de inspeção especial, portanto, compreendeu o período de 11/02/2021 a 14/04/2021, data de apresentação deste Relatório-Diagnóstico.

6. DA REALIZAÇÃO DA INSPEÇÃO

Antes da publicação da Portaria 13066006, em 11/02/2021, foi realizada a reunião presencial entre a Presidência da CARRIS e o Gabinete da Controladoria-Geral do Município (CGM), no dia 01/02/2021, para apresentação dos trabalhos.

Durante o evento, foi agendada a segunda reunião presencial para abertura do início dos trabalhos, em 04/02/2021, com a presença dos auditores integrantes da Comissão de Inspeção e representantes da Administração da Companhia, bem como a apresentação de documentos e processos previamente solicitados.

A partir da publicação da portaria de início desta inspeção especial, ocorreram as seguintes reuniões entre CARRIS e Comissão designada, todas realizadas presencialmente na sede da Companhia:

- Dia 18/02/2021, das 14h às 16h. Pauta: Diagnóstico prévio;
- Dia 22/02/2021, das 08h às 12h. Pautas: Reunião sobre gestão administrativa, acompanhamento do recebimento de combustíveis no estoque do posto de combustível e almoxarifado;
- Dia 23/02/2021, das 09h às 11h. Pauta: Almoxarifado. Na mesma data, no turno da tarde, nova reunião das 14h às 16h. Pauta: Pessoal.

O cronograma de reuniões presenciais foi cancelado após registros de contaminação por Covid-19 pelos gestores da CARRIS. A partir do dia 24/02/2021, os contatos foram feitos através dos canais eletrônicos disponíveis e solicitações de informações, documentos e processos através do Sistema SEI.

7. GESTÃO DE NUMERÁRIO, CONCILIAÇÃO E CIRCULARIZAÇÃO BANCÁRIA

As solicitações de informações e documentos, bem como as respectivas respostas, foram anexadas ao expediente SEI nº 21.0.000013007-6, conforme lista a seguir:

- Solicitação de Informações e Documentos – Numerário (documento nº 13069194);
- Resposta à solicitação (documento nº 13105672);
- Anexos - balancetes referentes à conta caixa e bancos (documentos nº 13108217 e nº 13108299);
- Anexos - extratos bancários referentes à competência dezembro de 2020 (documentos nº 13108441, nº 13108479, nº 13111673, nº 13111742, nº 13111766, nº 13111793, nº 13111835, nº 13111860, nº 13111896, nº 13111922, nº 13111971 e nº 13111991);
- Anexos - extratos bancários referentes à competência janeiro de 2021 (documentos nº 13113719, nº 13113739, nº 13113768, nº 13113781, nº 13113796, nº 13113818, nº 13113832, nº 13113863, nº 13113890, nº 13113931, nº 13113957 e nº 13113985).

Há contrato de prestação de serviços de transporte de valores e processamento de numerário vigente, firmado a PROSEGUR. Os respectivos termos contratuais estão inseridos no processo SEI nº 18.18.000000597-8 (documentos nº 13114383, nº 13114436 e nº 13114480).

Optou-se por não realizar a circularização bancária, em razão da atuação concomitante de auditoria externa por ocasião da publicação das Demonstrações Contábeis do exercício de 2020, que preveem a realização do procedimento.

Durante as reuniões e entrevistas feitas na Presidência da CARRIS, nas datas arroladas no item “6 - DA REALIZAÇÃO DA INSPEÇÃO”, foram identificadas oportunidades de melhoria para o controle de numerário.

Em relação à frota, os ônibus não possuem o dispositivo cofre “boca-de-lobo”, sendo que os cobradores ficam obrigados de comparecem, à sede da CARRIS, para entregarem os malotes de numerário do caixa após o final do expediente, juntamente com o Boletim. Esse boletim, pela Convenção Coletiva da Categoria de Profissionais do Transporte, substitui o cartão ponto. Em razão de alguns itinerários e rotas serem bastante longos, principalmente às que ligam o Município de Porto Alegre no sentido norte-sul, e da decisão da Gestão em autorizar horas-extras para evitar de realocar mais de uma equipe de operação em cada itinerário, esse deslocamento à sede da CARRIS é computado como hora de trabalho.

Cumprir registrar que a hora extra é paga com majoração de 50% sobre o seu valor hora, impactando na média de salário para concessão de demais verbas trabalhistas: férias, 13º salário etc, onerando os custos da folha de pessoal.

Ademais, sobre os aspectos de conformidade dos lançamentos e registros contábeis, não foram identificados indícios ou evidências relevantes que ensejassem apontamentos e recomendações.

8. PESSOAL

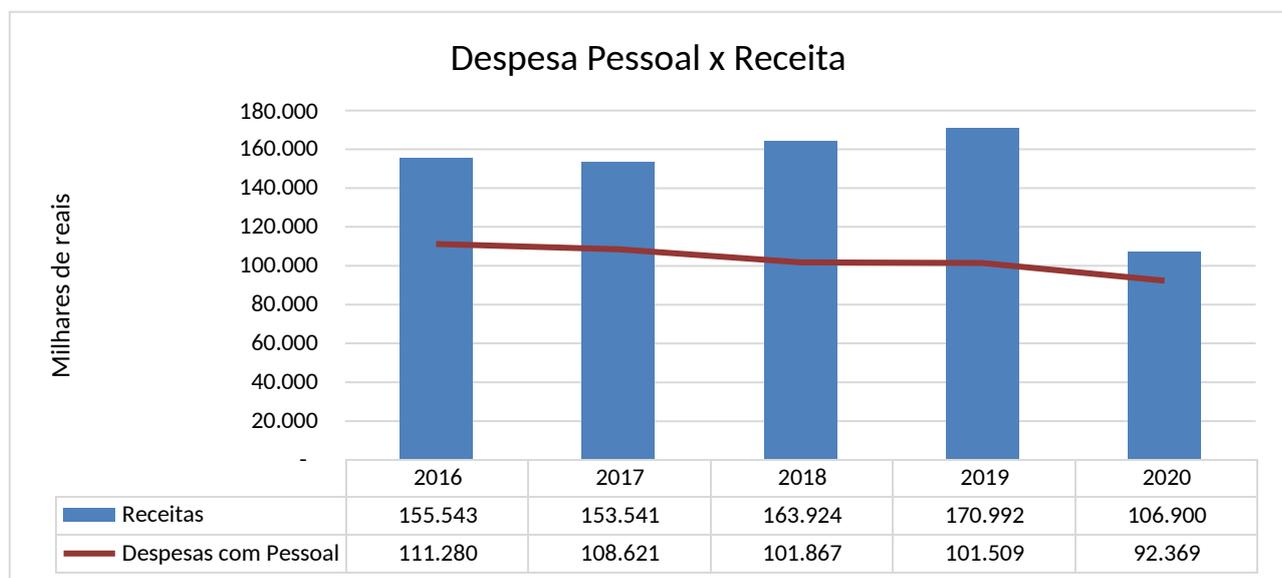
Primeiramente, cabe salientar que a CARRIS é fiscalizada anualmente pela CGM e TCE/RS, possui no quadro geral o cargo de Auditor Interno, bem como nos últimos anos contratou auditoria externa independente para análise das demonstrações contábeis.

A estatal possui Conselhos de Administração e Fiscal e o Comitê de Auditoria Estatutário. Registra-se que alguns dos membros desses institutos são servidores do Município de Porto Alegre.

Importante destacar que a CARRIS segue os regramentos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), bem como está atendendo a última Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) vigente, referente a 2019, vinculada ao Sindicato dos Rodoviários.

a. Gastos de Pessoal

Analisamos os relatórios da auditoria externa independente, bem como as demonstrações contábeis publicadas nos últimos exercícios e verificamos que houve uma redução dos gastos de pessoal da CARRIS.

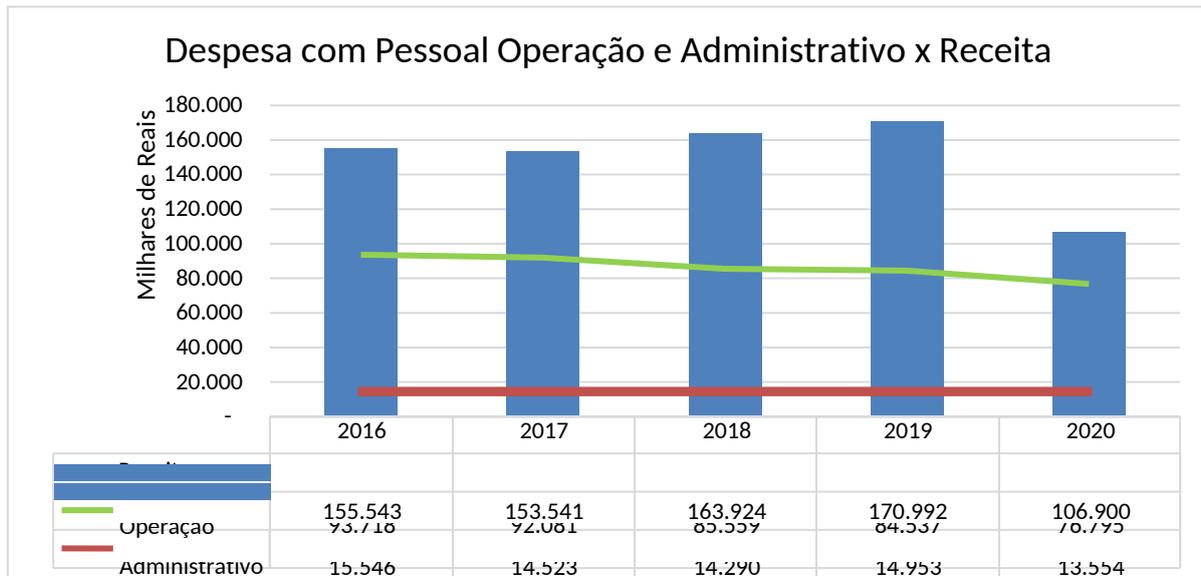


Fonte: Elaborado pelo auditor.

As receitas tiveram um aumento nos últimos anos, exceto 2020, no qual o incremento foi afetado diretamente pelo COVID-19, prejudicando a operação da CARRIS como um todo, devido à diminuição de transporte de passageiros, necessitando de aportes do acionista majoritário, no caso o Município de Porto Alegre, para continuidade dos serviços prestados.

Verifica-se que houve uma redução de receita em 2020 de 37,48% em relação a 2019, já as despesas de pessoal reduziram 9%. Desconsiderando o ano de 2020 que foi um ano atípico e não serve como comparativo, olhando para o de 2019, a CARRIS em teve um aumento na receita de 10% em relação a 2016, e uma redução 8,7% dos gastos com pessoal.

Abaixo, elaboramos um gráfico fazendo a separação das despesas com pessoal da Operação (atividade-fim da CARRIS) e Administrativo (atividade-meio) comparando com a receita da CARRIS nos últimos anos.



Fonte: Elaborado pelo auditor.

Verificamos, conforme reuniões e leitura das atas do Conselho de Administração e Fiscal, que a gestão tomou medidas preventivas para que honrasse o pagamento dos salários e os fornecedores principais para continuidade da operação, no mínimo necessário. Foram afastados os empregados em grupo de risco, reprogramadas as férias e houve diminuição das indenizações da folha.

Outro ponto a ser destacado é que a CARRIS não se beneficiou da MP 936/2020, por ser sociedade de economia mista, que autorizou a suspensão de contratos, redução de salários e jornada de trabalho, diferentemente das demais empresas de ônibus concorrentes da CARRIS, tendo, assim, que criar outras formas para reduzir os gastos possíveis, sem alterar os salários dos empregados.

b. Adicional de Horas Extraordinárias

Analisamos as demonstrações contábeis dos últimos anos, e verificamos que as despesas com horas extraordinárias têm reduzido. No entanto, ainda é um valor considerável na folha de pagamento da CARRIS, como demonstramos abaixo:



Fonte: Elaborado pelo auditor.

Outro ponto a ser destacado é o momento vivido no ano de 2020, que atipicamente acaba por distorcer os dados. No entanto, é de se observar que a diminuição foi relevante de ano em ano. Em relação ao ano de 2019, verifica-se que houve uma diminuição de 35% em horas extras em relação a 2016. Considerando o ano de 2019 como referência, os gastos com horas extras representam 3,5% do total dos gastos com pessoal, em que pese a justificativa que há previsão de pagamento de horas extras para atendimento das tabelas horárias, e que é mais vantajoso economicamente colocar um cobrador a receber hora extra, do que um outro cobrador para atendimento das 8h da tabela horária da linha.

Ainda assim, recomendamos que seja feito estudo e avaliado a melhor forma para continuar diminuindo as horas extras entre os motoristas e os cobradores, pois o pagamento de horas extras habituais conforme dispõe a CCT acaba por integrar pela média as férias, gratificação natalina e verbas rescisórias. Além disso, há o impacto no INSS, FGTS e no Vale Alimentação.

Recomendamos que sejam avaliados os controles de horas extras existentes, avaliando e monitorando cada empregado que recebe hora extra na operação.

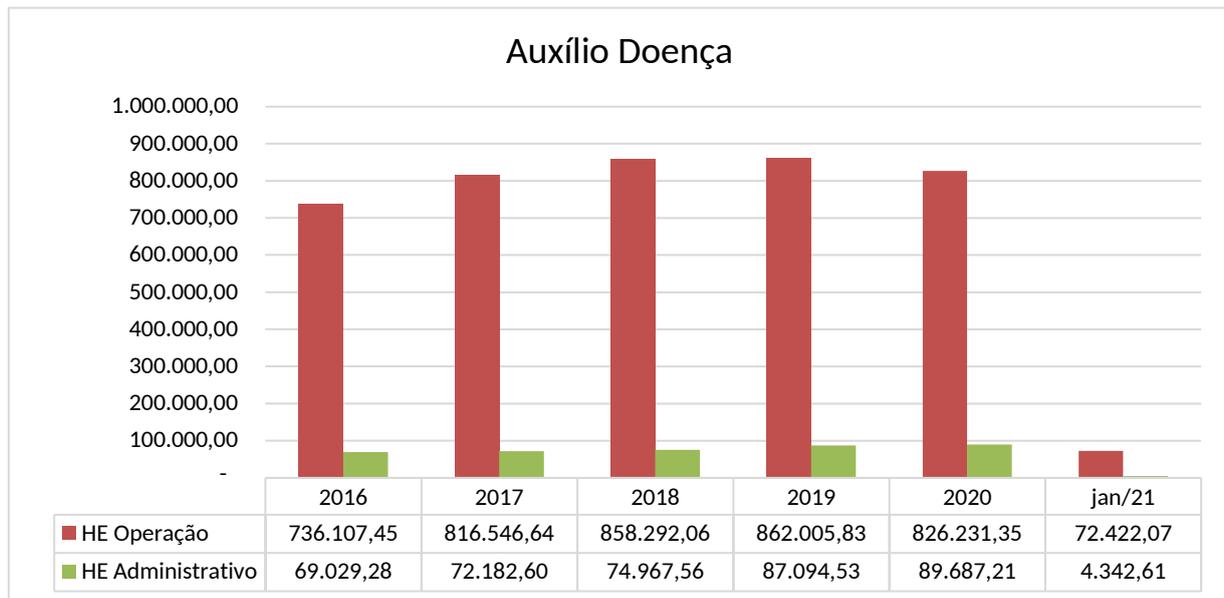
c. Auxílio-Doença

O Auxílio-doença é um direito do empregado segurado pelo INSS, em casos de acidente ou doença, comprovada a incapacidade temporária para o trabalho por meio de perícia. É garantido o pagamento do benefício por parte do INSS. A CARRIS somente irá ter desembolso nos primeiros 15 dias de afastamento, os demais são realizados pelo INSS. Também cabe salientar que a CARRIS fica desobrigada de fazer o depósito do FGTS no período de afastamento. Não há estabilidade no emprego.

Ainda assim, a CARRIS paga o plano de saúde referente aos empregados afastados, descontando dos mesmos partes do valor cobrado pelo Centro Clínico Gaúcho.

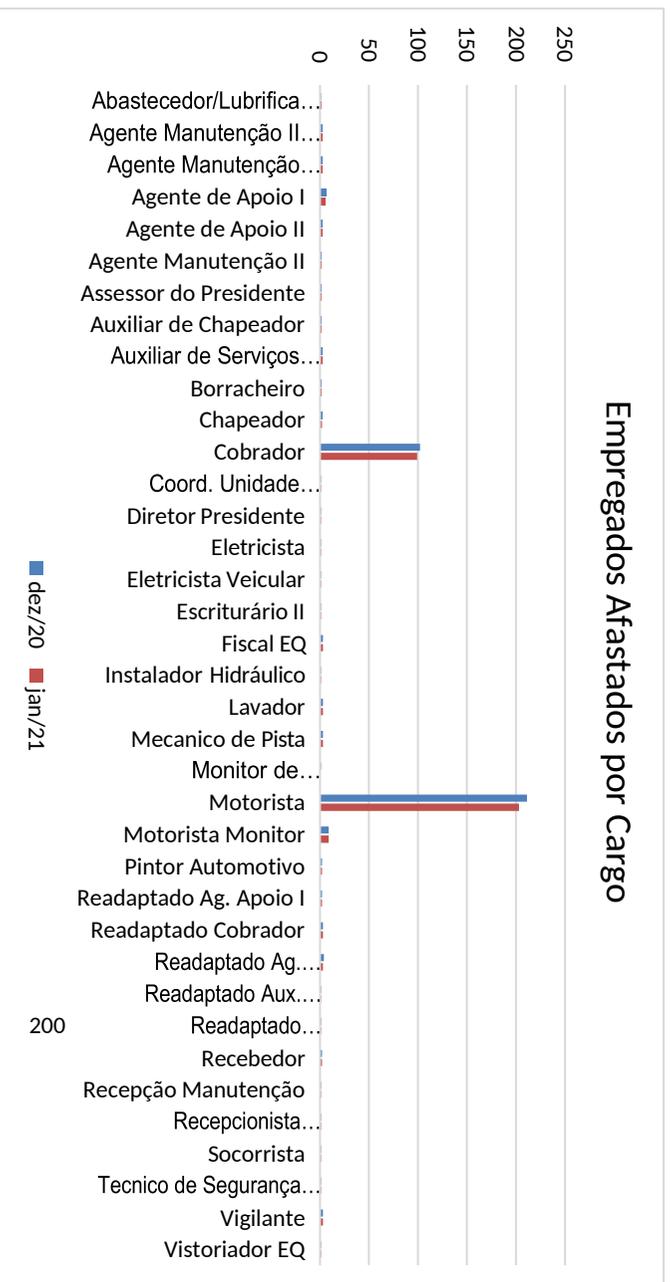
Verificamos que, em dezembro de 2020, havia 386 empregados afastados. Já em janeiro de 2021, o número baixou para 372 empregados afastados.

A utilização da licença de auxílio-doença nos últimos anos, no que tange aos primeiros 15 dias de atestado que são desembolsados pela CARRIS, pelo o que analisamos, se manteve num valor constante, conforme apresentamos abaixo no gráfico dos gastos:



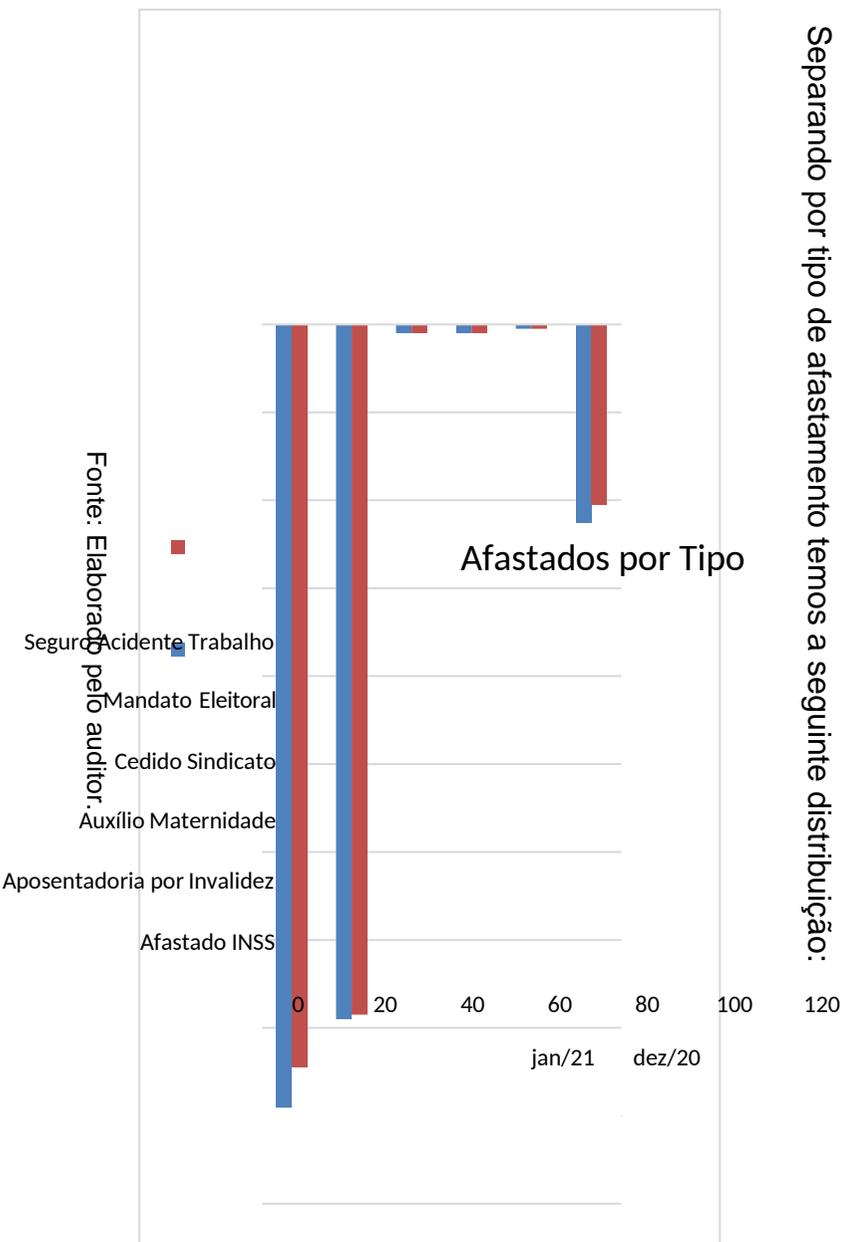
Fonte: Elaborado pelo auditor.

Fazendo uma análise mais profunda em relação a dezembro/2020 e janeiro/2021 sobre os empregados afastados por cargos, temos os seguintes dados:

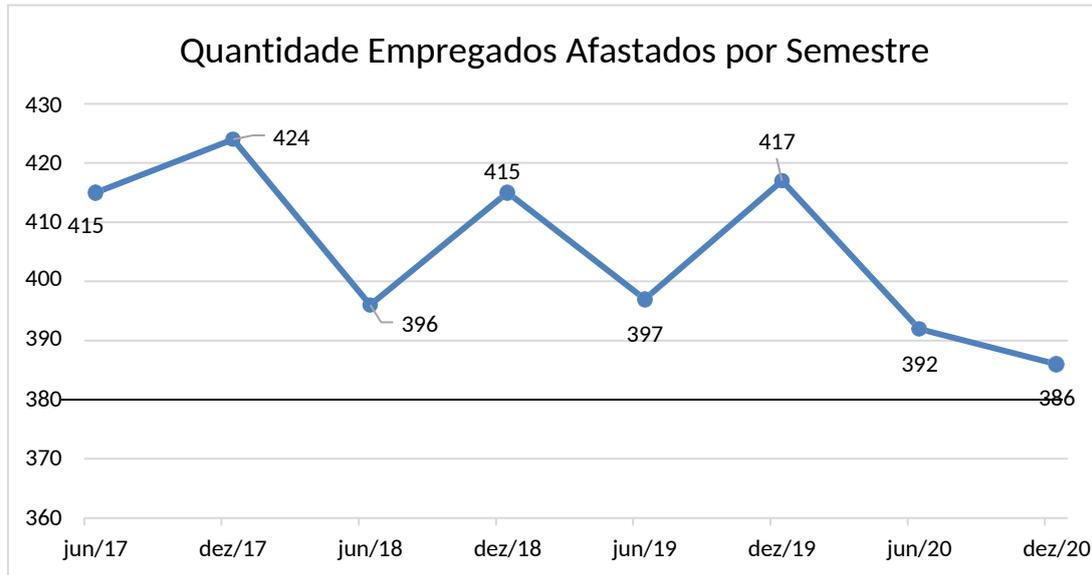


Observa-se que motoristas e cobradores são os cargos que mais possuem empregados afastados, representando mais de 80% dos cargos. Mas também há de se observar com mais zelo os demais cargos como, por exemplo, os empregados readaptados que estão afastados.

Separando por tipo de afastamento temos a seguinte distribuição:



Conclui-se, a partir das informações disponibilizadas, que a maior parte dos empregados afastados são por auxílio-doença e aposentadoria por invalidez.

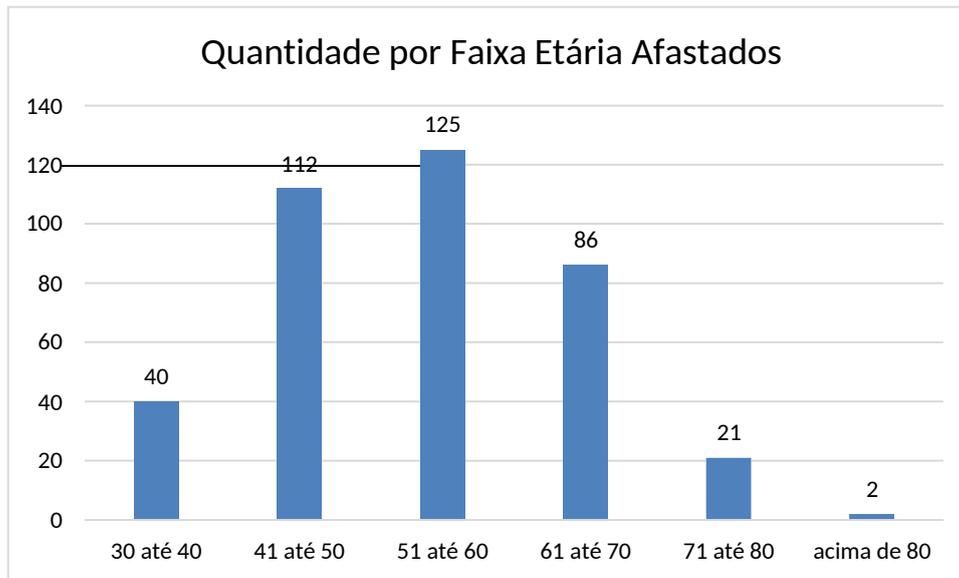


Fonte: Elaborado pelo auditor.

Elaboramos um gráfico com a evolução semestral do número de empregados afastados conforme representado acima, a quantidade oscila semestralmente, no entanto observa-se um aumento nos finais de ano, e uma baixa na metade de cada ano.

Outro ponto levantado é que, cotejando a relação de empregados de dezembro de 2020 com junho de 2017, encontramos 250 funcionários ainda afastados em 2020. Assim, há mais 250 empregados que se mantêm afastados há mais de 2 anos e meio.

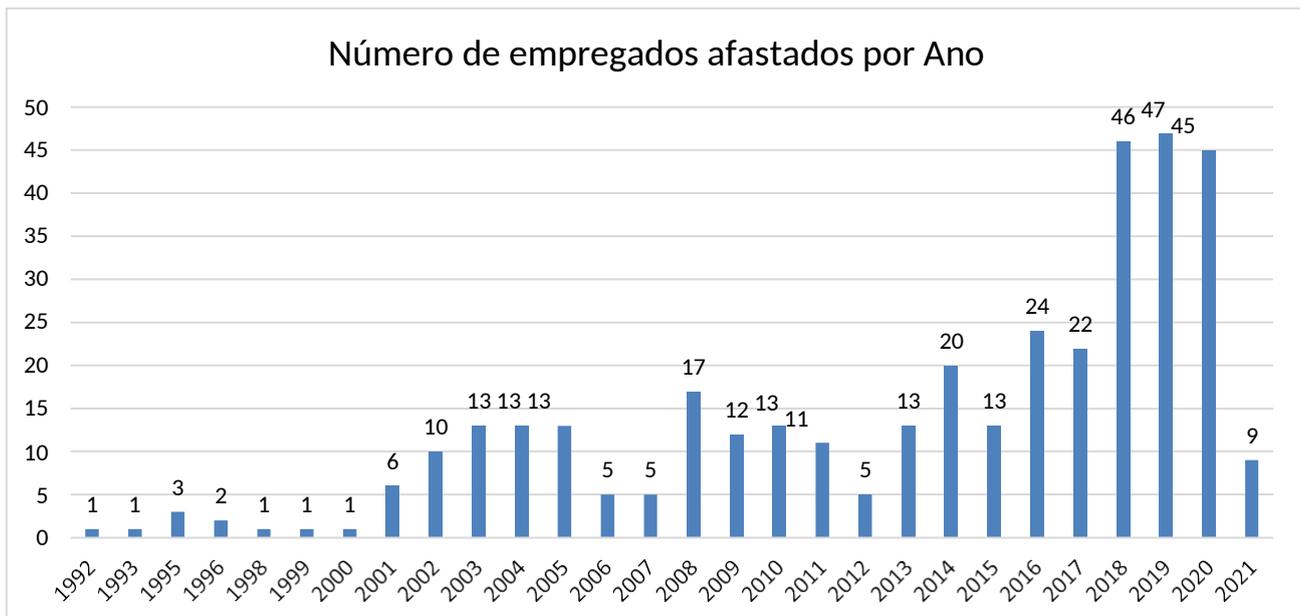
Abaixo, equalizamos a quantidade de empregados afastados em dezembro de 2020 por faixa etária, o que dá para concluir que a maior quantidade de empregados afastados se concentra entre 41 e 70 anos de idade. Observamos ainda 2 empregados acima de 80 anos, um com 83 anos e outro com 84 anos.



Fonte: Elaborado pelo auditor.

Fizemos um cruzamento com a relação de empregados afastados em junho de 2017 com a relação de dezembro 2020, e deste cruzamento verificamos que 250 empregados de 2017 ainda constam na listagem de 2020.

Fazendo uma análise histórica da lista de empregados afastados em janeiro 2021, temos empregados afastados desde 1992 e 1993, o que acaba por chamar a atenção. A maior parte dos empregados que estão há muitos anos afastados é por aposentadoria por invalidez.

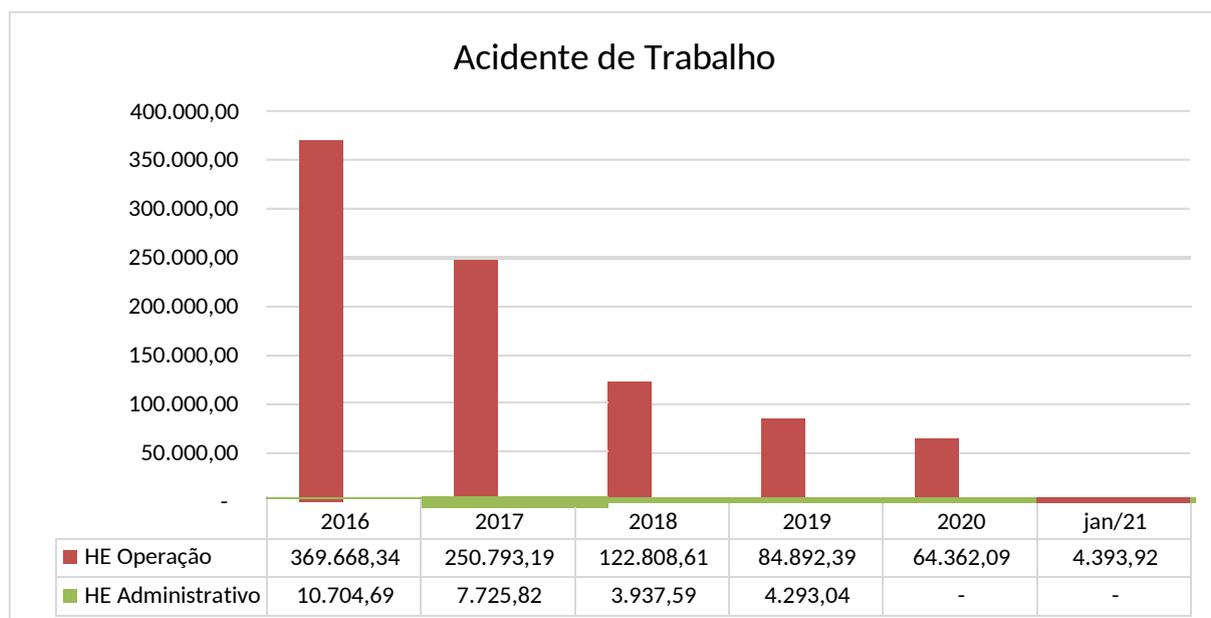


Fonte: Elaborado pelo auditor.

Diante destes dados, recomendamos que seja avaliado, individualmente, cada um destes empregados que estão há muitos anos afastados e veja juridicamente e administrativamente o que pode ser realizado. Estes empregados que estão afastados, em que pese o custo seja repassado ao INSS, acabam por ocupar vagas dos cargos existentes e forçam a administração a ter que chamar outros empregados para continuidade dos serviços, podendo a qualquer momento os mesmos, voltarem a ativa.

d. Acidente de Trabalho

O Auxílio-Acidente é um benefício de natureza indenizatória pago ao segurado do INSS quando, em decorrência de acidente, apresentar sequela permanente que reduza sua capacidade para o trabalho, cuja situação é avaliada pela perícia médica do INSS. Como se trata de uma indenização, não impede o empregado de continuar trabalhando. No mesmo molde do auxílio-doença, a CARRIS deve pagar os primeiros 15 dias de afastamento, após será desembolsado pelo INSS. Há estabilidade no emprego pelo período de 12 meses após retorno ao trabalho, e a CARRIS é obrigada a depositar o FGTS do empregado.

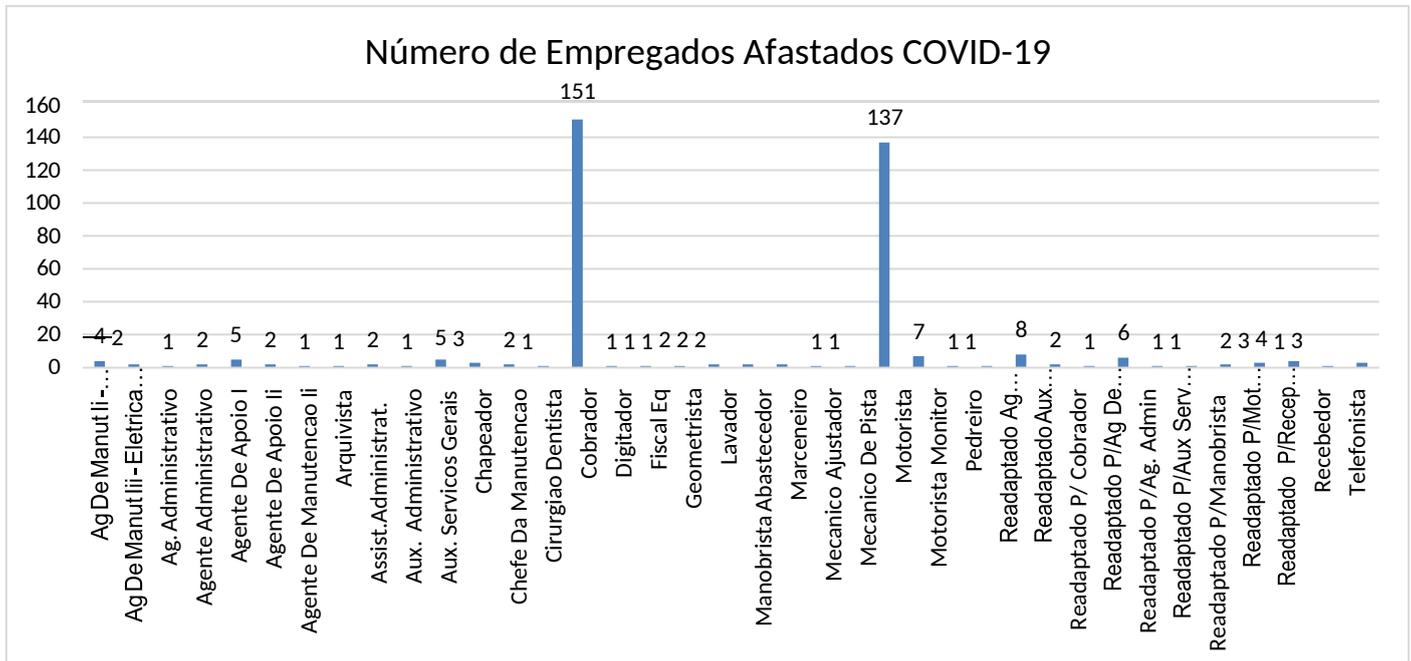


Fonte: Elaborado pelo auditor.

e. Empregados Afastados pelo COVID-19

Considerando as determinações dos órgãos de saúde relativo ao COVID-19, a CARRIS afastou os empregados que eram considerados grupo de risco. Solicitamos a relação de empregados que eram do grupo de risco e obtivemos que, em dezembro de 2020, havia 372 empregados afastados, e em janeiro de 2021, 378 empregados.

Abaixo elaboramos um gráfico com o número de empregados afastados por cargos devido ao COVID-19.



Fonte: Elaborado pelo auditor.

Registre-se que cobradores e motoristas representam 77% do total de empregados em grupo de risco.

f. SAT – GILRAT

A Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT – antigo Seguro de Acidente de Trabalho - SAT) tem suas alíquotas em 1%, 2% e 3% sobre a folha de pagamento. O objetivo do GILRAT é financiar aposentadorias especiais e beneficiar possíveis incidentes dos riscos ambientais de trabalho.

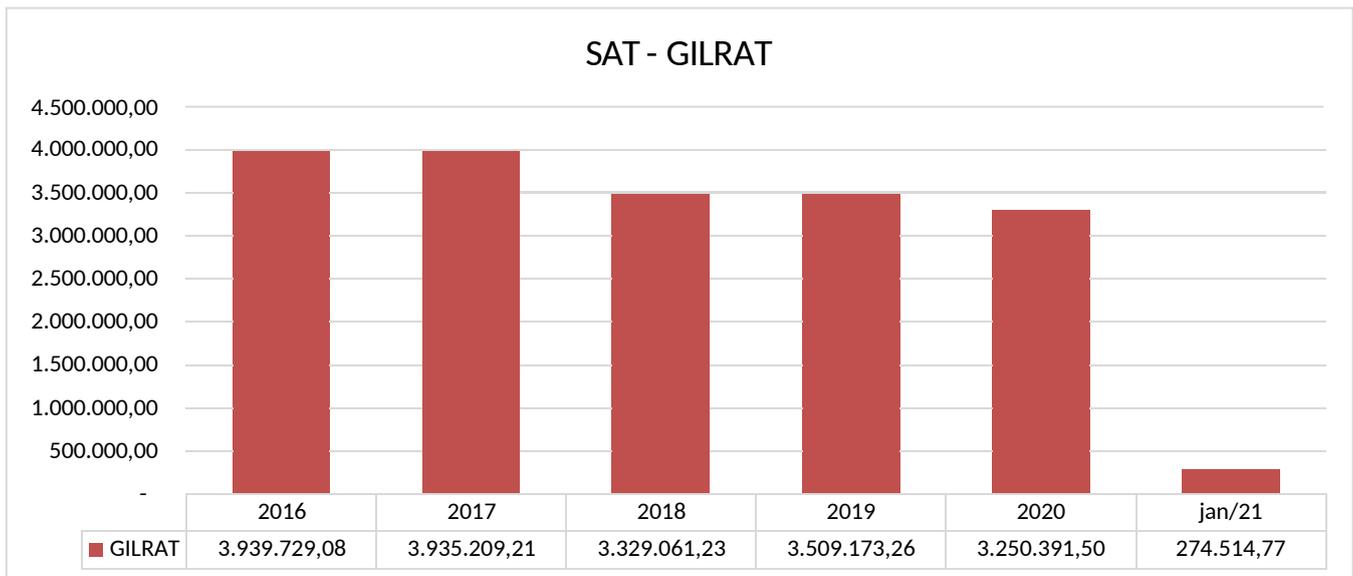
Trata-se de uma espécie de seguro contra acidente de trabalho incidente sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados conforme o grau de risco.

Ainda há o FAP – Fator Acidentário de Prevenção que é composto por índices como frequência, custo e gravidade, de acordo com as regras da Previdência, e pode cortar à metade ou multiplicar por dois o valor do GILRAT em função do desempenho da empresa dentro da respectiva atividade econômica.

O FAP flexibiliza a alíquota de seguro acidentário GILRAT, e, para uma empresa, quanto melhor for a gestão de indicadores da área de SST, mais amplo será o controle sobre tais itens e alíquotas, podendo incidir em uma redução no valor do FAP.

Na CARRIS, verificamos através da SEFIP da competência dezembro/2020, que o RAT é de 3%, equivalente a risco grave, e o FAP, 1,76%, chegando-se a um RAT ajustado de 5,28% da remuneração total da folha de pagamento relativo a este gasto adicional. Este percentual deve ser revisto mensalmente. Constatamos que no mês de janeiro de 2021, o percentual do RAT ajustado baixou para 5,13%.

Abaixo demonstramos as despesas da CARRIS com SAT/GILRAT nos últimos anos:



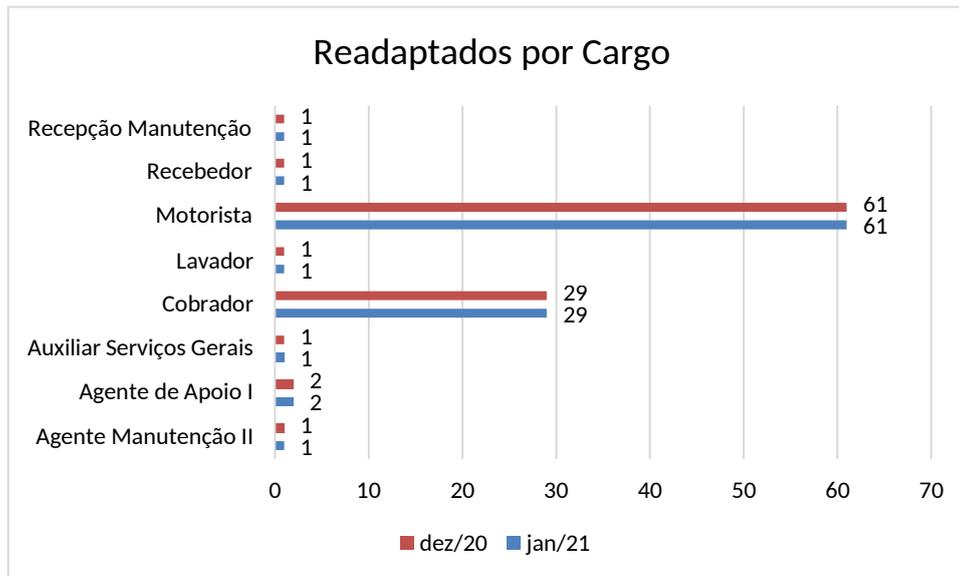
Fonte: Elaborado pelo auditor.

Pelo o que se observa no gráfico acima os valores tiveram uma redução de 2016 em diante, no entanto ainda permanecem altos os valores com GILRAT, devido à classificação do RAT e FAP da CARRIS nos últimos anos.

g. Empregados Readaptados

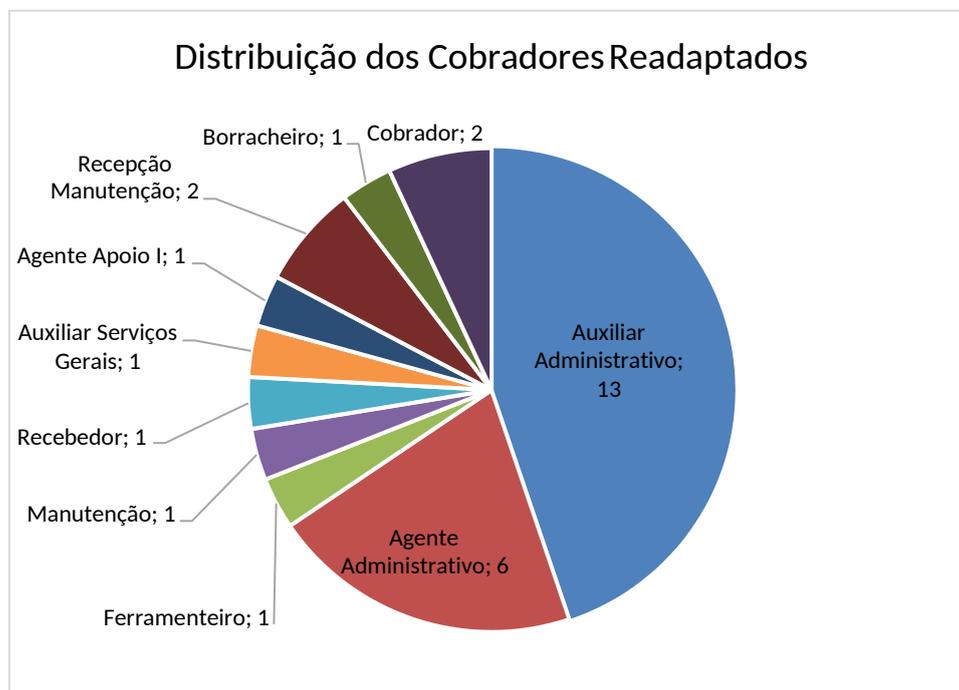
O processo de reabilitação de empregados se dá de duas maneiras, conforme o RH da CARRIS, por reabilitação pelo INSS e por reabilitação judicial.

Elaboramos, através dos relatórios disponibilizados pelo RH da CARRIS, um gráfico demonstrando os cargos que mais tiveram empregados readaptados. Atualmente, em janeiro/2021, estão readaptados 97 empregados.



Fonte: Elaborado pelo auditor.

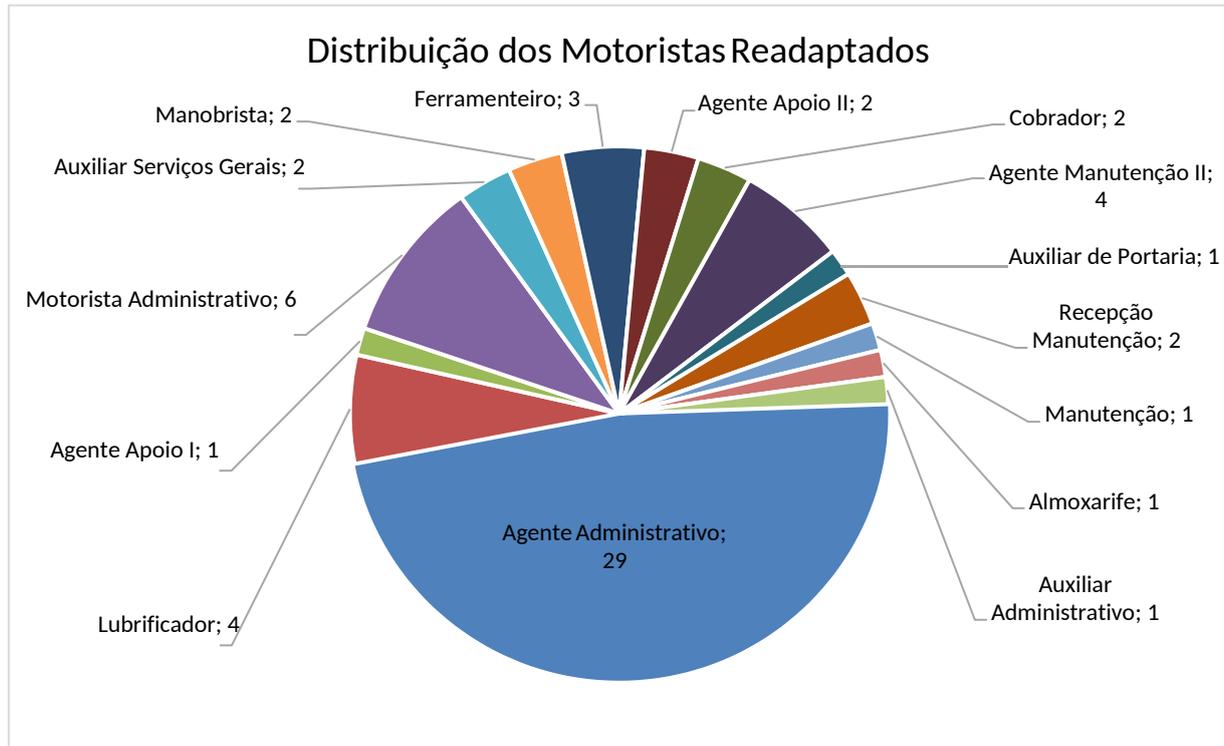
Entrando nos cargos com maiores readaptados, temos nos cobradores a seguinte distribuição:



Fonte: Elaborado pelo auditor.

Assim, demonstra-se que mais de 60% dos cobradores readaptados foram integrados às áreas administrativas da CARRIS.

Em relação aos motoristas readaptados, temos a seguinte distribuição:



Fonte: Elaborado pelo auditor.

h. Concurso Auditor Interno

Através de nossas análises, identificamos que não houve reposição para o cargo de Auditor Interno na CARRIS desde abril de 2017. Há de ressaltar que esta função é de extrema importância no âmbito da CARRIS, pois o auditor ajudará a gestão nas melhores práticas contábeis, na melhoria da eficiência dos processos administrativos, na adequação do controle interno, na efetividade do gerenciamento de riscos e dos processos de governança.

Também ressaltamos que não ter um auditor interno no quadro para compor a Auditoria Interna infringe a Lei 13.303/2016 em seu art. 9º inciso III.

i. Cargos Chaves Recursos Humanos

Conforme relação encaminhada de cargos referente à janeiro/2021, verificamos que estão vagos os cargos chaves na gestão de recursos de humanos, dentre eles: Gerente de Recursos

Humanos, Coordenação da Unidade Atendimento Psicossocial, Coordenação da Unidade de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoas, Coordenador da Unidade Médica e Odontológica.

Assim, sugerimos que seja estudado pela Direção da CARRIS a reposição imediata dos cargos vagos e que seja trabalhado uma política de gestão de pessoas eficiente trabalhando em conjunto com os empregados.

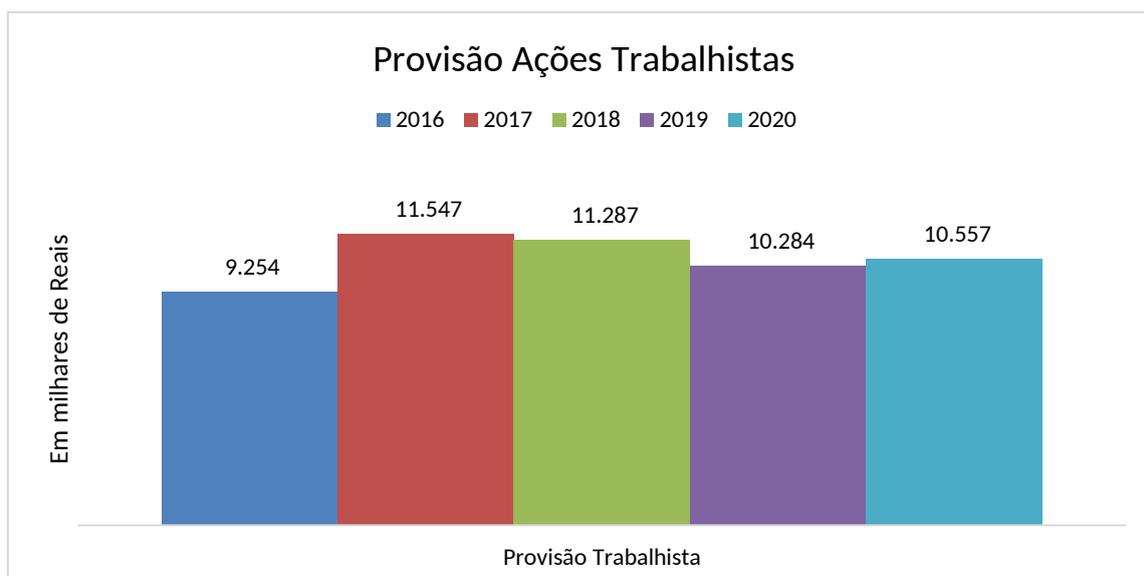
j. Quantidade de Empregados

Verificamos que não há um controle do número de cargos criados de alguns dos cargos existentes no corpo técnico da CARRIS. Foi-nos disponibilizado relação com o número de cargos preenchidos e alguns vagos. No entanto, não conseguimos verificar a quantidade de cargos existentes com a quantidade de cargos preenchidos.

k. Provisões Trabalhistas e Depósitos Judiciais

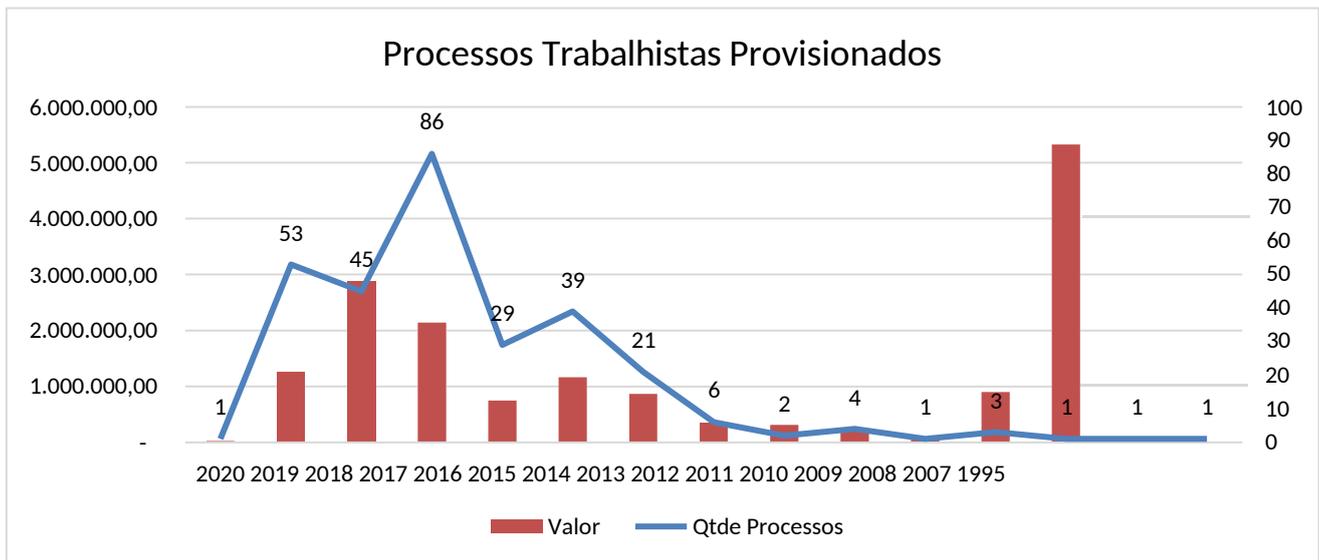
Analisamos as últimas demonstrações contábeis, bem como solicitamos a relação de ações trabalhistas em andamento. Desta análise, verificamos que a CARRIS possui um passivo trabalhista relevante, sendo que parte foi reconhecida no balanço patrimonial, conforme as normas contábeis, e parte está sendo controlada pela Procuradoria.

Em janeiro de 2021, a CARRIS possuía, em seus controles de processos trabalhistas, o montante equivalente de R\$ 29 milhões em ações judiciais, sendo que a Procuradoria já fez uma análise destas ações, as classificando conforme os princípios contábeis: remoto, possível e provável. Somente as ações prováveis estão registradas no balanço patrimonial, no montante equivalente a R\$ 10,5 milhões. As demais classificações contabilizam o valor de R\$ 12,7 milhões, remoto, e de R\$ 5,7 milhões, possível.



Fonte: Elaborado pelo auditor.

Fazendo uma análise das ações possíveis e prováveis por quantidade de processos e valores, apresentamos o gráfico a seguir:



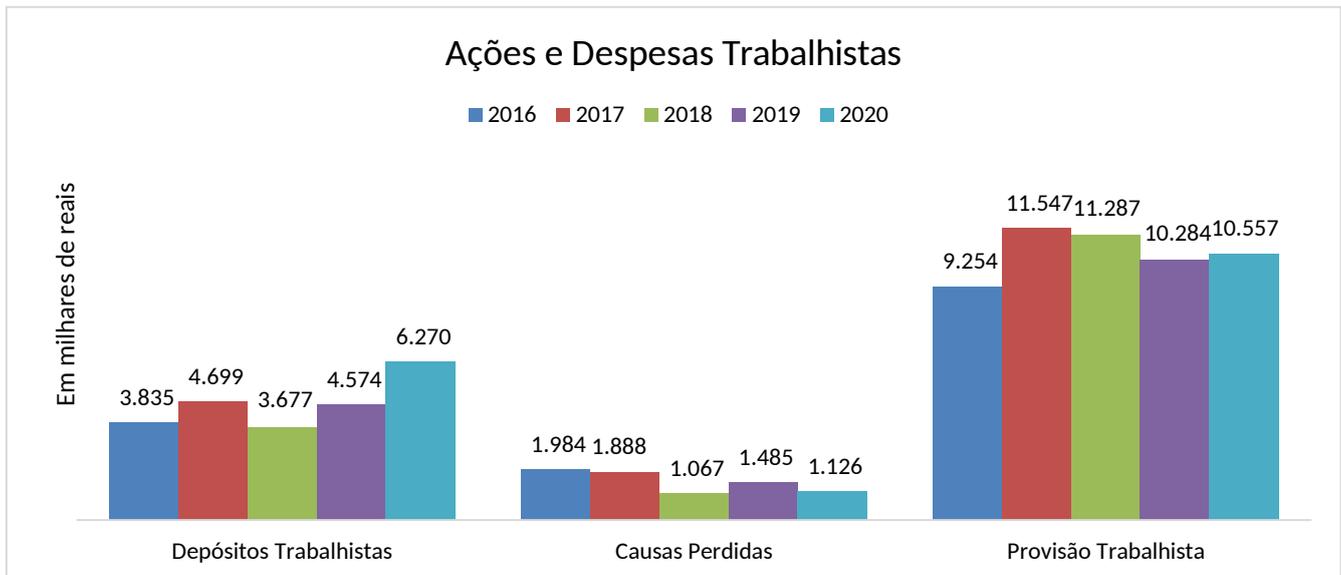
Fonte: Elaborado pelo auditor.

Observa-se que em 2020 há, somente, 01 (uma) ação possível ou provável. Entre 2014 e 2019, todavia, se concentraram o maior número de ações trabalhistas. Em 2008, temos uma ação coletiva do Sindicato dos Rodoviários, no valor de R\$ 5,3 milhões. Fazendo uma conciliação na relação das ações prováveis e possíveis, concluiu-se que as 20 maiores ações por valor representam R\$ 10,6 milhões, chegando numa representatividade 65% do total destas.

Agora, relacionando os depósitos trabalhistas que são valores que se encontram nos cofres públicos do judiciário para discussão, a CARRIS possui, em 2020, R\$ 6,2 milhões em recursos. Considerando as ações referentes às causas trabalhistas que foram pagas em 2020, a CARRIS desembolsou o montante de R\$ 1,1 milhão que, somadas com os demais anos desde 2016, o montante passa para R\$ 7,5 milhões em desembolsos em ações trabalhistas perdidas.

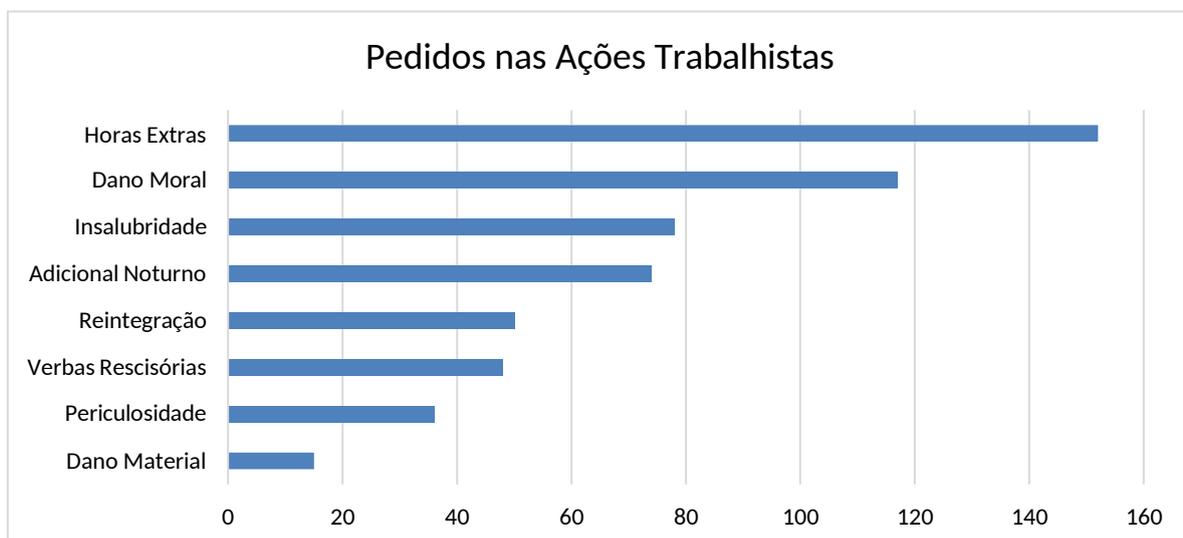
Também elaboramos um demonstrativo da evolução das provisões trabalhistas reconhecidas nas demonstrações contábeis desde 2016.

Abaixo, faz-se o comparativo entre os depósitos trabalhistas, causas judiciais trabalhistas perdidas e o valor de provisão trabalhista conforme a posição dos últimos anos.



Fonte: Elaborado pelo auditor.

Com a relação de todas as ações trabalhistas disponibilizadas pela Procuradoria, conseguimos realizar um levantamento estatístico dos pedidos das ações, conforme segue:



Fonte: Elaborado pelo auditor.

Pode-se concluir, com base nessas informações, que o maior número de pedidos nas ações trabalhistas é o de horas extras, dano moral, insalubridade, adicional noturno, reintegração, periculosidade e dano material, dentre outros. Através dessa estatística, é possível desenvolver planos de contingência para minimizar a ocorrência dessas ações judiciais. Muitos dos pedidos

são conquistados no âmbito do judiciário trabalhista, o que demonstra fragilidades nos controles administrativos da CARRIS.

I. Plano de Cargos

Analisando os cargos existentes e preenchidos no corpo técnico da CARRIS, verificamos cargos que não condizem com a realidade de empresas no mercado a exemplo: Abastecedor/Lubrificador, Almojarife, Borracheiro, Chapeador e Auxiliar, Digitador, Eletricista Industrial, Eletricista Predial, Eletricista Veicular, Geometrista, Guarda Ferramenteiro, Instalador Hidráulico, Jornalista, Lavador, Marceneiro, Manobrista Abastecedor, Mecânico Manutenção Industrial, Mecânico Ajustador, Mecânico de Pista, Monitor de Manutenção, Pedreiro, Pintor Automotivo, Pintor Predial, Pregoeiro, Recebedor, Serralheiro, Socorrista, Telefonista, Torneiro Mecânico, entre outros.

A gestão da CARRIS deve avaliar a necessidade de cada cargo e sua produtividade para que seja readequado conforme as demais empresas de ônibus de Porto Alegre.

Em que pese nossa análise seja superficial, não entrando no mérito de cada cargo, entendemos que deva ser reavaliado o plano de cargos da CARRIS, buscando sempre sua atualização com o que se tem disponível e mais atual no mercado.

m. Sindicâncias e Processos Administrativo Disciplinar (PAD)

A procuradoria encaminhou a relação de sindicâncias e PAD – Processo Administrativo Disciplinar abertos desde 2017, conforme **Quadro 1**:

Quadro 1 – Histórico de sindicâncias e PAD na CARRIS

Processo	2020	2019	2018	2017
Sindicância	3	7	9	6
PAD	-	29	-	-

Fonte: Elaborado pelo auditor.

Cabe destacar que os PADs abertos em 2019 se referem a irregularidades na contratação de empregados, nas quais já foram tomadas providências.

9. ALMOXARIFADO

Em relação ao almoxarifado, foram avaliados o processo de inventário referente ao exercício financeiro de 2020, o controle de combustíveis e o setor de manutenção da empresa.

a. Inventário 2020

Analizamos o processo SEI nº 20.18.00000385-2, que trata dos Inventários de 2020 nos almoxarifados Operacional e Administrativo.

A Portaria de nomeação da Comissão Inventariante foi publicada no DOPA de 11 de novembro de 2020, documento nº 12119831, e os trabalhos foram previstos para o período de 27 de outubro a 14 de novembro de 2020.

A Ata do Inventário consta no documento nº 12569286, onde consta a informação de que os trabalhos foram realizados no período de 27/10 a 07/11/2020.

No Almoxarifado Administrativo foi apurada uma diferença de R\$ 2.150,12, enquanto no Almoxarifado Operacional a diferença foi de R\$ 26.038,60, em ambos os casos as diferenças foram positivas. Estes resultados levaram em conta as diferenças positivas e negativas apuradas durante o Inventário.

Destacamos que analisando o documento nº 12605466, referente aos ajustes aos saldos do Almoxarifado Operacional, constatamos que os itens que tiveram quantidades físicas menores em relação às registradas no sistema totalizaram aproximadamente R\$ 169.000,00 e no almoxarifado administrativo esta diferença ficou em torno de R\$ 8.400,00, conforme documento nº 12571733.

Não verificamos quais medidas foram adotadas para apurar as diferenças negativas verificadas durante os inventários.

b. Combustíveis

As solicitações de informações e documentos e as respectivas respostas foram anexados ao expediente SEI nº 21.0.000013007-6, conforme lista a seguir:

- Solicitação de Informações e Documentos – Combustíveis (documento nº 13069225);
- Resposta aos esclarecimentos A e B - Combustíveis (documentos nº 13081894 e nº 13103377);
- Resposta aos esclarecimentos C e D - Combustíveis (documento nº 13097961)
- Anexos - balancetes (documentos nº 13105091, nº 13105237, nº 13105334 e nº 13105417).

No documento SEI nº 13081894, constam informações sobre os procedimentos de recebimento e registros quanto ao fornecimento de combustíveis.

No dia 22 de fevereiro, acompanhamos o recebimento de uma carga de óleo diesel desde os protocolos de verificação dos lacres no caminhão até o descarregamento direto nos tanques onde o óleo fica estocado na empresa. Constatamos o atendimento dos procedimentos descritos no documento nº 13081894.

Quanto aos registros nos sistemas de controle adotados pela empresa verificamos que os controles no posto de combustíveis são realizados através do sistema fornecido pela empresa GILBARCO. As informações são transferidas através de arquivo .TXT, gerado no sistema de controle do posto de combustível, para o sistema SISPRO que é utilizado nos controles de almoxarifado.

Não verificamos falhas relevantes nos controles de recebimento de combustíveis.

Importante relatar, ainda, que a gestão da frota não foi incluída no escopo do programa de trabalho da presente auditoria especial. Entretanto, há indícios que a manutenção dos carros é um fator preponderante no consumo de combustíveis, o que se faz necessário avaliar e implementar um calendário de manutenção preventiva da frota, bem como promover cursos de direção defensiva e econômica aos motoristas, com a estratégia de redução do consumo dos combustíveis na operação das linhas.

c. Inspeção física no almoxarifado

Realizamos inspeções no almoxarifado da CARRIS nos dias 22 e 23 de fevereiro com os objetivos de avaliar os controles em relação aos materiais estocados, utilização do sistema de controle e a segurança do local.

O sistema SISPRO é utilizado para controle dos materiais.

Quanto à segurança constatamos que o acesso aos espaços onde estão armazenados os materiais é restrito aos funcionários e existe controle sobre o ingresso de pessoas estranhas ao setor. Um sistema de câmeras faz o monitoramento do almoxarifado, porém este sistema tem apresentado falhas. Durante nossa inspeção, no dia 23 de fevereiro, constatamos a presença de Técnicos da PROCEMPA que estavam fazendo avaliação dos equipamentos instalados. Conforme informações do setor de Planejamento e Gestão da CARRIS, o sistema atual tem apresentado falhas no equipamento de gravação das imagens e deverá ser substituído em breve.

As solicitações de peças são realizadas diretamente no sistema SISPRO. O procedimento adotado é: o Líder de Manutenção, após solicitação de determinada peça pelo Mecânico, acessa o sistema e faz a requisição do item, em terminais instalados na área de Manutenção. Após o registro do pedido no sistema, o Mecânico se dirige ao almoxarifado para retirar o material, o Almoxarife entrega a peça solicitada e de imediato registra a baixa no sistema, indicando em qual veículo a peça vai ser instalada.

Assim, percebe-se que existe segregação de funções nas movimentações de materiais, o que confere maior segurança ao processo.

Realizamos alguns testes no sentido de verificar as quantidades registradas no sistema de controle de materiais e as quantidades efetivamente disponíveis no almoxarifado.

Foram analisados 11 itens e não encontramos diferença entre as quantidades em estoque e os registros do sistema de controle de materiais.

Entre os materiais que tiveram as quantidades verificadas estão: Baterias de 170 AH, Baterias 200 AH, Baterias 170 AH reprocessadas, Modulo Multiplex 130, Caixa Câmbio G85 reprocessada, Bloco Motor VW S10, Caixa Câmbio VW 17230 Eaton Reprocessada, Mangueira CX Voith Filtro, Modulo Suspensão BBM Volvo e Modulo Freio Volvo 669-714 REMAN.

Solicitamos a emissão do relatório SEMMOVROT182, no sistema SISPRO, onde aparece as últimas movimentações dos materiais verificados, bem como, os veículos em que foram instaladas as peças.

d. Manutenção

No dia 23 de fevereiro de 2021, realizamos inspeção no setor de Manutenção da Empresa.

Um dos objetivos foi verificar as providências adotadas a partir da Solicitação das Conclusões do TCE/RS 10296-0299/20-6 que resultou na abertura de Sindicância nº 11111-1670.

O processo SEI nº 20.0.000044692.1, trata de Solicitação de Informações por parte do TCE/RS nº 10296-0299/20-6, sobre fatos cadastrados pela sociedade junto ao TCE/RS, a respeito de descarte de peças usadas, ainda em condições de uso, e mesmo peças novas. Também constou da manifestação ao TCE/RS, a não existência de um documento que justificasse o descarte das peças, bem como, relatava a falta de controle e avaliação correta dos materiais descartados.

A CGM encaminhou o SEI nº 20.0.000044692.1 para a CARRIS para apurar os fatos e formular resposta ao TCE/RS sobre o assunto e quais providências seriam tomadas para sanar os problemas relatados.

A resposta da CARRIS consta no documento nº 10498229, onde foi informado a instauração de Sindicância para apurar possível descarte indevido de peças, conforme Portaria 11111.1670, documento nº 10498424, de 01/06/2020. No processo SEI nº 20.18.000000211-2, constam as informações sobre a sindicância.

Na Decisão Final, documento SEI nº 12214347, estão as conclusões da Comissão de Sindicância nº 11111-1670, onde consta que foram encontradas falhas nos procedimentos internos e que a Comissão não identificou culpabilidade ou responsáveis.

No decorrer do processo de Sindicância foi elaborado procedimento para aprimorar o controle sobre o descarte de peças como sucatas, Portaria 11111.1678, sendo criado o formulário CARRIS FM-34414-019, específico para este fim, onde é registrada a peça que deve ser descartada e, no campo observação, é feito um breve relato do motivo do descarte. O formulário é assinado por um Mecânico, um Engenheiro e o Gerente de Manutenção, conforme documentos SEI nº 13258916 e nº 13258955.

O processo SEI nº 20.18.000000300-3 trata sobre a publicação da Portaria 11111-1686, de 10/09/2020, com suas atualizações, que indicou os servidores responsáveis pela implementação, execução e continuidade do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, na CARRIS.

No documento SEI nº 13259178, consta o procedimento de segregação de peças para reprocessamento ou descarte como sucata, onde foram definidas as etapas e responsabilidades quanto às peças destinadas a reprocessamento interno, externo ou sucata.

Durante a inspeção no setor de Manutenção verificamos como está sendo realizado o controle sobre o descarte, ou reutilização, de peças usadas. As peças usadas são levadas para uma área chamada de sala de agregados, onde ocorre a separação de componentes para reprocessamento. Também existe um controle para evitar danos ao meio ambiente, hoje os materiais que representam algum risco de contaminação ao solo estão sendo alocados no espaço do antigo posto de combustíveis, ainda de forma precária.

De forma geral constatamos que as normas estão sendo seguidas.

10. ANÁLISE DO PROCESSO SEI Nº 21.18.000000141-3 – ATAS ADM E FISCAL 2021

a. Leitura da Ata (documento SEI nº 13708160) – Conselho de Administração 26/03/2021

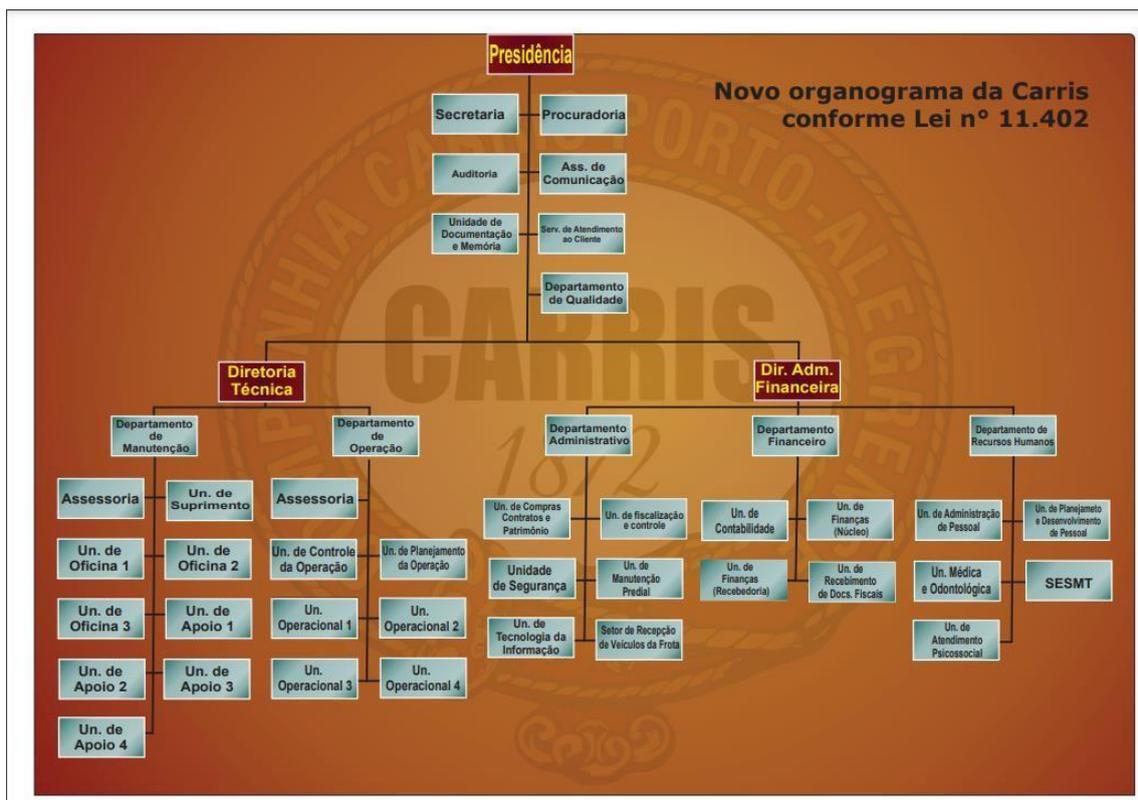
A referida Ata enumera informações estatutárias e administrativas de grande relevância que, além de resumirem a situação operacional da CARRIS, trazem pressupostos e indícios de que a grande parte dos custos que ensejam resultados negativos expressos nas Demonstrações Financeiras da Companhia tem relação direta e indireta com as ações e omissões da gestão frente às competências definidas na legislação vigente, combinados os aspectos exigidos pela Lei Federal nº 6.404/1976 com os dos dispositivos da Lei das Estatais (Lei Federal nº 13.303/2016).

Nesse documento, é possível inferir que a CARRIS não está totalmente aderente à Lei 13.303/2016, havendo indícios da necessidade urgente de:

- Atualização do Estatuto Social;
- Estabelecimento das políticas de Recursos Humanos;
- Implementação das regras e da implementação efetiva das ferramentas de *Compliance*, de Gestão de Riscos e de Controles Internos;
- Instituição e efetivação dos canais de transparência ativa e passiva; e
- Investimento na profissionalização e na remodelização administrativa da Companhia, sobretudo nos estratos estratégico e tático de sua gestão nos moldes propostos na legislação.

Essa inferência surgiu a partir da observação e da percepção dos auditores no âmbito dos trabalhos presenciais feitos no mês de fevereiro de 2021 na CARRIS e, como também, na leitura das Atas dos Conselhos de Administração, de Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria Estatutário anexados nos processos SEI nº 20.18.000000112-4, ao longo do exercício financeiro de 2020 (ênfase aos documentos nº 13334524 – Ata de Conselho de Administração; nº 13654638 – Ata do Comitê de Auditoria Estatutário; e nº 13558170 – Ata do Conselho Fiscal).

Outro aspecto que reforça a necessidade de acompanhamento consistente do Administrador Majoritário representado pelo Município de Porto Alegre é a desatualização da organização administrativa da CARRIS, uma vez que a Lei Municipal nº 11.402/2012 é anterior a Lei das Estatais, e não foi atualizada desde então. O organograma reflete a estrutura definida na legislação municipal. A estrutura organizacional estabelecida por esse normativo enfatiza aspectos operacionais, e não prioriza atividades estratégicas e táticas fundamentais para a melhoria da gestão contínua tanto administrativa quanto operacional da Companhia. Verificou-se, ainda, que os Conselhos Administrativo e Fiscal, além do Comitê de Auditoria Estatutário, não estão demonstrados na estrutura, bem como seus atos constituintes não foram devidamente publicados no Portal da Transparência da CARRIS.



Fonte: Sítio eletrônico da CARRIS.

O organograma ilustra a necessidade de reestruturação organizacional, que deveria ser estudada e promovida por uma Política de Recursos Humanos efetiva, visando a desburocratização das atividades e a melhoria na eficiência operacional da CARRIS.

Nas visitas feitas pelos auditores junto ao Almoxarifado Central, anexado à Oficina, visualmente é perceptível a ausência de um programa de prevenção de riscos de acidentes do trabalho, sendo que há espaço para remodelação e reestruturação do setor visitado.

11. LEI DAS ESTATAIS (LEI N° 13.303/2016)

a. Propósitos e inovações da Lei das Estatais

A Lei Federal n° 13.303/2016 tem o propósito de regulamentar o art. 173, §1° da Constituição Federal de 1988 sobre diversos aspectos relacionados às empresas públicas e sociedades de economia mista. Nesse sentido, a referida lei busca reforçar os princípios da impessoalidade, moralidade, eficiência, transparência e controle dessas instituições, destacando a função social do serviço que é prestado.

A Lei das Estatais instituiu critérios, vedações e impedimentos para a escolha dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria, enfatizando a necessidade de experiência e formação técnica para assunção desses cargos. Além disso, o ato normativo criou uma estrutura do sistema de controle interno a ser implementado, formado por órgãos e unidades com atuação independente e autônoma: Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria Estatutário e Auditoria Interna.

b. Não aderência aos dispositivos previstos na Lei Federal n° 13.303/2016

A partir das inspeções realizadas *in loco*, bem como das observações feitas pelos auditores, infere-se que a CARRIS não está totalmente aderente aos regramentos estabelecidos pela Lei das Estatais.

Embora instituída, a Auditoria Interna da CARRIS está inoperante desde o mês de abril de 2017, quando o funcionário responsável se desligou da estatal. A ausência de procedimentos de acompanhamento e avaliação sobre os controles internos, cuja função é competência da Auditoria Interna, tem o potencial de agravar a ineficiência operacional e administrativa da empresa. Além disso, o Conselho Fiscal e o Comitê de Auditoria Estatutária são prejudicados em suas análises institucionais, uma vez que os relatórios de auditoria interna são instrumentos informacionais fundamentais para tomadas de ação desses institutos.

Em relação às ferramentas de *Compliance*, não foram indicados a existência de regramentos de conduta e de ética norteando os atos dos administradores e funcionários da estatal, bem como de canais de comunicação de denúncias, tanto internos como externos.

12. ATENDIMENTOS AOS APONTAMENTOS DE AUDITORIAS JÁ REALIZADAS ANA COMPANHIA CARRIS

Historicamente, os apontamentos e recomendações emitidos pelo Controle Interno Municipal se reportam aos aspectos de conformidade avaliados pela CGM, aspectos de auditoria levantados pelos trabalhos realizados pelo TCE/RS e eventuais denúncias oriundas da Ouvidoria Interna e Ouvidoria Externa dos respectivos órgãos, respectivamente.

Nesse sentido, há recomendações pendentes de implementação de um plano de ação para a sua solução. Esse acompanhamento será feito de forma concomitante, através de procedimento de auditoria ordinária anual, a ser realizada conforme programação da Divisão de Auditoria-Geral do Município de Porto Alegre.

13. RECOMENDAÇÕES

Nos itens a seguir, serão recomendadas ações às partes interessadas para obter diagnósticos complementares, não alcançados no escopo inicialmente proposto no plano de trabalho da presente inspeção, bem como para implementar o sistema de controles internos e políticas de gestão fundamentais para o desenvolvimento de uma gestão profissional e sustentável na CARRIS.

a. Recomendações ao Controlador Majoritário – Município de Porto Alegre

Nesse sentido e, a partir dos indícios trazidos nesse diagnóstico, faz-se necessário extrapolar a análise feita e realizar trabalhos especiais acerca de:

- i. aderência da CARRIS na aplicação dos instrumentos de *Compliance*, Gestão de Riscos e Auditoria, uma vez que, a partir do exercício contábil de 2021, a CGM deverá se manifestar, em Parecer, sobre a eficiência e efetividade dos controles estatutários, patrimoniais e financeiros da CARRIS, assim definidos por força da Resolução nº 1.134/2020 do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul (TCE/RS);
- ii. avaliação da gestão e manutenção da frota da CARRIS;
- iii. avaliação patrimonial (*Impairment*);
- iv. acompanhamento dos estudos e ações definidas no âmbito do sistema de financiamento do transporte público municipal, junto à Empresa de Transporte Público e Circulação (EPTC).

b. Recomendações aos gestores da CARRIS – Diretoria e Conselho de Administração

Em relação à gestão de Recursos Humanos, é recomendável a implementação de Política Institucional que estabeleça, normatize, acompanhe e avalie:

- i. a análise da real necessidade e, se for o caso, normatizar as horas extras que são pagas aos empregados, trabalhando sempre na diminuição da sua realização;
- ii. o controle das horas extras por empregado, para que não haja um descontrole na realização;
- iii. o estudo de viabilidade jurídica e administrativa a respeito dos empregados afastados há muitos anos, do que pode ser realizado;
- iv. mecanismos, plano de ação para diminuição dos empregados afastados por auxílio-doença;
- v. o estudo do plano de cargos existentes no que tange a cargos que não condizem com a realidade da CARRIS, readequando e extinguindo conforme necessidade;
- vi. a análise crítica nos procedimentos administrativos relacionados aos pedidos das causas trabalhistas e das ações judiciais executadas, revendo os controles implantados para diminuição dos excessos de pedidos por horas extras, adicionais, e demais verbas rescisórias;
- vii. os gastos com pessoal e a idade avançada do quadro de empregados, e o desenvolvimento de uma política de gestão de pessoas primando a renovação do quadro de funcionários, criando um plano de demissão voluntária periódico, aliado a novos concursos públicos para reposição;
- viii. a reestruturação das atividades e responsáveis pelas área de gerência dos Recursos Humanos da Carris, contemplando ações efetivas para a correção distorções apuradas neste Relatório-Diagnóstico;
- ix. a promoção de cursos e capacitações de direção defensiva e econômica aos motoristas, com a estratégia de redução do consumo dos combustíveis na operação das linhas.

Já em relação aos Controles Internos, é recomendável a implementação efetiva dos órgãos estatutários, para que possam atuar com autonomia e de forma independente, em atendimento aos requisitos da Lei das Estatais. Nesse sentido, a Companhia deverá:

- i. Revisar e atualizar o Estatuto da Companhia;
- ii. Estabelecer e normatizar critérios e requisitos para assunção de cargos por administradores e membros de Conselhos e Comitês previstos na Lei das Estatais;
- iii. Adotar regras, estruturas e práticas de gestão de risco e controle interno sobre as ações de seus administradores e empregados;
- iv. Elaborar e divulgar código de conduta e integridade institucional que contemple princípios, valores e missão institucional, bem como orientações para a prevenção de conflitos de interesse e vedação de atos de corrupção e fraude;
- v. Estabelecer instâncias organizacionais responsáveis pela atualização e aplicação do código de conduta e de ética;
- vi. Estabelecer e implementar canais de denúncias internas e externas relativos ao descumprimento de normas de conduta e ética, bem como instituir mecanismos de proteção à pessoa que utiliza esses canais, inclusive prevendo sanções aplicáveis aos casos de violação às regras de conduta e integridade;
- vii. Ampliar o acesso à informação e a transparência das atividades estatais desenvolvidas pela Companhia.

14. MANIFESTAÇÃO DA PRESIDÊNCIA DA CARRIS SOBRE AS RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA

Através do Despacho PROCURADORIA-CARRIS 14217097 e seus respectivos anexos (Ata Conselho Administração 26/03/2020 – SEI nº 14217352, Ata Conselho Administração 30/12/2020 - SEI nº 14217381, Estatuto da Entidade - SEI nº 14217408, Portaria PT-11111-1637 Nomeação Conselho de Ética - SEI nº 14217425, Resolução RS-11111-114 Código de Conduta e Ética - SEI nº 14217452, Resolução RS-11111-136 Registro e Controle de Frequência - SEI nº 14217510 e Relatório de Treinamentos 2017 a 2021 – SEI nº 14217547), datados de 25/05/2021, o Diretor Presidente da Companhia apresentou os esclarecimentos sobre as recomendações listadas no item 13 deste Relatório, atinentes à Gestão de Recursos Humanos e à Gestão de Controles Internos, cujas manifestação estão transcritas a seguir:

- i. **A análise da real necessidade e, se for o caso, normatizar as horas extras que são pagas aos empregados, trabalhando sempre na diminuição da sua realização;**

Conforme demonstrado no relatório diagnóstico houve redução do número de horas extraordinárias de aproximadamente 35% entre 2016 e 2019. Quando consideramos o ano de referência 2020, mantivemos a redução no número de horas extraordinárias, mesmo considerando que tivemos o acréscimo de 19 linhas do sistema de transporte e com isso a necessidade de aumento de horas extraordinárias para atendimento da ampliação de demanda, especialmente pelo aumento dos afastamentos decorrentes da pandemia de Covid-19.

A Companhia trabalha constantemente na análise das tabelas horárias buscando otimizar os horários, favorecendo o controle das horas extra, além de ações implantadas pela empresa nos últimos anos que visam reduzir o índice de horas extraordinárias, tais como a reestruturação do processo da recebedoria, início de jornada de cobradores nos terminais especialmente nos dias de passe-livre, evitando a necessidade de deslocamento dos cobradores até a empresa; implantação do uso de cofres “boca de lobo” nos ônibus, que reduzirá em grande número a necessidade de horas extraordinárias, entre outras ações.

Quanto à normatização das horas extraordinárias, registra-se que há norma vigente RS-11111-136, que ora se anexa.

ii. **O controle das horas extras por empregado, para que não haja um descontrole na realização:**

O controle de horas extras na Operação é realizado mensalmente, pelo acompanhamento da área de planejamento da operação (PLANOP) juntamente com o RH, onde a demanda de horas necessárias ao cumprimento das tabelas é informada ao órgão gestor (EPTC) e por ele aprovada, incluindo-se nesse montante quase a totalidade do valor. Se considerarmos como referência o mês de janeiro de 2021, o total de horas extraordinárias previsto e aprovado, registra-se que a diferença média entre o planejado e o realizado não ultrapassou 1%, e historicamente esse dado não ultrapassa os 3%, justificando-se pela ocorrência de transtornos de trânsito, problemas mecânicos, que ocasionam falhas no cumprimento de viagens.

Nas áreas Administrativas e Manutenção, as horas extraordinárias são previamente autorizadas pela administração regulamentada pela resolução RS-11111-136 'Tratativa para Registro e Controle de Frequência' conforme Art. 30 'Que conforme decreto n° 19.695 de março de 2017, proíbe a realização de horas extraordinárias, salvo quando previamente autorizadas pelo Diretor Presidente. Caberá ao Coordenador e/ou Gerente a solicitação de autorização junto ao diretor Presidente por meio de formulário de autorização de Hora Extra.

iii. **O estudo de viabilidade jurídica e administrativa a respeito dos empregados afastados há muitos anos, do que pode ser realizado:**

A matéria guarda relação direta com a legislação previdenciária, bem como procedimentos operacionais do INSS, valendo referir que os empregados afastados estão à cargo daquela Autarquia, não havendo incidência de custos na folha de pagamento da Companhia Carris. Ademais, os enquadramentos de aposentadoria por invalidez não permitem o afastamento do empregado desde logo, ficando os mesmos sujeitos à perícias periódicas. No entanto, a Carris procede, atualmente, na análise individual dos casos de empregados há muito tempo afastados verificando as possibilidades administrativas ou jurídicas de desligamento.

iv. **Mecanismos, plano de ação para diminuição dos empregados afastados por auxílio-doença:**

Em parte, reportamo-nos ao item anterior

Vale, entretanto, ressaltar, que a Companhia mantém todos os controles relacionados com a segurança e medicina do trabalho, quais sejam, aqueles previstos nas normas vigentes. Tais procedimentos refletem diretamente neste item em análise. Considere-se, contudo, que o histórico funcional aponta um grande número de pessoas em idade mais avançada, o que sem dúvida contribui para a possibilidade de afastamentos.

Cita-se os procedimentos e controles previstos nas normas:

1. Realização de Avaliações e Gestão de Risco:

Realização de estudos, monitoramento e avaliações inerentes aos riscos das atividades desempenhadas nos diferentes postos de trabalho da Companhia, de acordo com as Normas Técnicas. Esta avaliação tem por objetivo **(a)** comprovar o controle da exposição ou a inexistência de riscos identificados na etapa de reconhecimento do Programa de Prevenção a Riscos Ambientais (PPRA), **(b)** dimensionar a exposição dos trabalhadores a agentes nocivos e **(c)** subsidiar o equacionamento das medidas de controle, conforme determina a Norma Regulamentadora nº 09, de modo a evitar a ocorrência de acidentes, doenças ocupacionais e/ou assegurar a minimização de seus efeitos. Em síntese, esse programa visa preservar a saúde e a integridade física dos funcionários, através do reconhecimento, avaliação e consequente controle dos riscos ambientais.

2. Implantação do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO):

Este trabalho objetiva determinar os agentes causadores de doenças ocupacionais aos quais os trabalhadores estão expostos, quais as patologias produzidas e estabelecer exames complementares que possam detectar, de maneira precoce, o início do processo da doença ocupacional. Atua de forma integrada com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) que determinando alterações nos processos industriais e estabelece metodologias de medidas de controle de modo a eliminar o agente causador ou diminuir a exposição do trabalhador aos riscos ocupacionais. Também tem por objetivo **(a)** promover e preservar a saúde dos colaboradores privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre a saúde e o trabalho, considerando aspectos individuais e coletivos, **(b)** rastrear e diagnosticar precocemente agravos à saúde dos funcionários relacionados ao trabalho, destacando o caráter preventivo, **(c)** ser parte do conjunto de iniciativas do órgão no campo da saúde dos funcionários, **(d)** indicar soluções para a melhoria dos ambientes

de trabalho e da organização das atividades, individual e coletivamente, a partir da detecção dos problemas, **(e)** manutenção da qualidade de vida dentro da Companhia e **(f)** formar, através dos registros dos exames médicos ocupacionais, históricos de informações relativas às condições clínicas (físicas e mentais) dos funcionários.

c) Realização do Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT):

Realização do LTCAT visando a detecção e avaliação quantitativa e/ou qualitativa dos agentes agressivos de qualquer natureza (físicos, químicos e biológicos), definindo a existência ou não de riscos, as fontes e/ou causas dos mesmos e os locais e/ou atividades insalubres, de acordo com o disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho Emprego e demais legislações pertinentes.

Ainda, implantação do Programa de Proteção Respiratória (PPR), implantação de Linha de Vida, aquisição de acelerômetro, manutenção do dosímetro, realização dos exames periódicos – atestado de saúde ocupacional (ASO), implantação do projeto 15 segundos de segurança, implantação do programa fumo zero e implantação do programa Viva Bem Carris

Além disso, visando melhor qualificação e desenvolvimento técnico, a Carris investe intensamente em treinamentos, tendo um aumento considerável no número de funcionários capacitados, gerando, conseqüentemente, na redução do número de acidentes e avarias que ocasionavam a perda de viagens e o afastamento de pessoal.

v. **O estudo do plano de cargos existente no que tange a cargos que não condizem com a realidade da CARRIS, readequando e extinguindo conforme necessidade;**

Entende-se a necessidade da existência de um Plano de Cargos estruturado ou uma profunda readequação, porém considerando-se a condição atual da Companhia, não há disponibilidade financeira para investir-se nessa ação, bem como não há nos quadros pessoal habilitado para a realização da mesma;

vi. **A análise crítica nos procedimentos administrativos relacionados aos pedidos das causas trabalhistas e das**

ações judiciais executadas, revendo os controles implantados para diminuição dos excessos de pedidos por horas extras, adicionais, e demais verbas rescisórias:

Conforme se infere da auditoria e do relatório, os valores de causas perdidas e provisões têm se mantido estáveis nos anos em análise. De fato, os pedidos de horas extras são o item de maior impacto nos números das condenações. Acredita-se que a tendência de redução do número de horas extras pagas também se reflita nos pedidos das ações e condenações. Ainda que sejam indicadores diversos, a redução na prestação de horas extras é uma realidade, e se a realização de horas extras diminui é plausível esperar-se que os pedidos e condenações também reduzam.

Também importa registrar que a Companhia se submete a tabelas de horários aprovadas pelos Órgãos Gestores, os quais podem impor frequências maiores de linhas etc, o que acaba refletindo em readequações permanentes de escalas horárias e eventuais excessos de horas. Justamente o planejamento efetivo dessas tabelas é fator determinante para redução de horas, tanto prestadas como excessos, no que a Companhia vem investindo nos últimos anos e reflete-se na redução das horas extras pagas.

vii. Os gastos com pessoal e a idade avançada do quadro de empregados, e o desenvolvimento de uma política de gestão de pessoas primando a renovação do quadro de funcionários, criando um plano de demissão voluntária periódico, aliado a novos concursos públicos para reposição:

A Companhia reconhece a necessidade de criação de um Plano de Demissão Voluntária, porém a liberação do PDV depende da aprovação do acionista majoritário e do conselho de administração, tendo em vista que essa ação requer a disponibilidade de recursos financeiros atualmente inexistentes. No entanto, a Diretoria está reavaliando a abrangência das regras atuais do acordo 80-20, sendo interesse dessa gestão a isonomia de tratamento entre todos os empregados públicos; nesta perspectiva o RH recebeu a incumbência de propor a alteração da regra atual, assim como iniciar contatos personalizados para explicar aos empregados a possibilidade desse desligamento. Além disso, a empresa promove o desligamento dos aposentados compulsórios.

viii. **A reestruturação das atividades e responsáveis pelas áreas de gerência dos Recursos Humanos da Carris, contemplando ações efetivas para a correção distorções apuradas neste Relatório-Diagnóstico:**

A Companhia está trabalhando nas ações corretivas após a reposição de cargos de gestão da área de Recursos Humanos, incluindo gerente de RH, Coordenador da Unidade de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoas e Coordenação da Unidade de Atendimento Psicossocial até então em aberto.

ix. **A promoção de cursos e capacitações de direção defensiva e econômica aos motoristas, com a estratégia de redução do consumo dos combustíveis na operação das linhas.**

Anexamos à presente planilha de treinamentos realizados, a qual contemplo item acima citado. As totalizações somatórias de número de participantes e horas de treinamento são extremamente relevantes.

Adiante, em relação aos controles internos, houve determinação para implementação efetiva dos órgãos estatutários, para que atuem com autonomia e independência, em atendimento aos requisitos da Lei das Estatais. Consta os seguintes itens:

i. **Revisar e atualizar o Estatuto da Companhia;**

Em atendimento ao item, registra-se que o Estatuto Social da Companhia Carris Porto-Alegrense se encontra revisado e atualizado na Junta Comercial em 30/12/2020, em todos os requisitos exigidos, de acordo com a Lei nº 13.303/2016. Em síntese, na constituição e funcionamento dos Conselhos, nos requisitos específicos para o exercício dos cargos da diretoria incluindo a recente contratação do auditor interno.

ii. **Estabelecer e normatizar critérios e requisitos para assunção de cargos por administradores e membros de Conselhos e Comitês previstos na Lei das Estatais;**

A própria Lei nº 13.303/2016 estabelece esses critérios. De toda forma, estas informações encontram-se dispostas no Estatuto Social e na Ata do

Conselho de Administração atualizada em 26/03/2021 (anexa), com registro na Junta Comercial.

iii. **Adotar regras, estruturas e práticas de gestão de risco e controle interno sobre as ações de seus administradores e empregados:**

A Diretoria pautou no Conselho de Administração apresentação para o atendimento de diversas exigências da Lei Federal n. 13.303/2016, entre elas, a criação de uma Política de Gestão de Riscos e Controles Internos, estabelecendo critérios, regras de estruturas e práticas de gestão de riscos e controle internos que abranjam as áreas responsáveis pelo cumprimento de tais obrigações.

iv. **Elaborar e divulgar código de conduta e integridade institucional que contemple princípios, valores e missão institucional, bem como orientações para a prevenção de conflitos de interesse e vedação de atos de corrupção e fraude:**

Em resposta ao item iv, registra-se que a Companhia Carris Porto-Alegrense possui Código de Conduta e Ética, normatizado pela resolução RS-11111-114, "Código de Conduta e Ética" que deverá ser revisado anualmente. O documento dispõe sobre os princípios, valores e missão da empresa, bem como orientações sobre a prevenção de conflito de interesses e vedação de atos de corrupção e fraude. A divulgação do documento é realizada a cada processo de integração / admissão de novos funcionários, realizada pela área de treinamentos. Além disso, está disponível para consulta interna ao usuário na rede.

v. **Estabelecer instâncias organizacionais responsáveis pela atualização e aplicação do código de conduta e de ética:**

As regras de atualização e aplicação do Código de Conduta e Ética estão definidas em portaria PT-11111-1637, que nomeia os membros do comitê de ética, e normatiza as regras com o objetivo assegurar a conduta ética no trabalho. Entre as atribuições do comitê de ética, definidas em portaria, estão: revisar periodicamente o Código de Conduta e Ética, mantendo atualizado e condizente com a realidade atual; Analisar as eventuais infrações e violações ao Código de Conduta e Ética, sejam elas recebidas diretamente de denunciante ou por diversas áreas da empresa; Julgar os casos de violação ao Código de Conduta e Ética; Avaliar necessidade de

investigação detalhada de uma eventual violação do Código de Ética e Conduta e Decidir sobre casos não abrangidos pelas regras do Código e Conduta.

- vi. **Estabelecer e implementar canais de denúncias internas e externas relativos ao descumprimento de normas de conduta e ética, bem como instituir mecanismos de proteção à pessoa que utiliza esses canais, inclusive prevendo sanções aplicáveis aos casos de violação às regras de conduta e integridade;**

Em resposta ao item vi, registra-se que o documento Código de Conduta e Ética da Companhia Carris prevê os canais de denúncia, conforme Art. 10, O colaborador na sua relação com a empresa, compromete-se a: item XXIII 'Denunciar toda e qualquer conduta que prejudique a empresa e que envolva posturas inadequadas de colaboradores, como situações de assédio, atestados falsos e outras situações irregulares, utilizando o Canal Denuncia, através do e-mail canaldenuncia@carris.com.br E conforme Art. 22 'Os colaboradores da Carris, tem o dever de comunicar qualquer violação dos itens deste código para o Comitê de Ética da empresa através do e-mail comitedeetica@carris.com.br.

- vii. **Ampliar o acesso à informação e a transparência das atividades estatais desenvolvidas pela Companhia.**

Devido ao processo de transição de gestão, o portal da PMPA está sendo reestruturado, e tão logo a Secretaria de Comunicação conceda o acesso a Carris para a divulgação da documentação necessária, estaremos providenciando a publicação dos documentos: Código de Ética e Conduta, Estatuto Social da Companhia Carris, Atas do Conselho de Administração, Lei de Cargos da Companhia Carris, entre outros, em seu site próprio.

Após a manifestação da Companhia, a Comissão de Inspeção Especial reitera os apontamentos e recomendações exarados neste Relatório para monitoramento da efetividade das ações corretivas listadas pela Presidência da CARRIS.

15. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cabe à Controladoria-Geral do Município de Porto Alegre avaliar, ainda, a revisão de planejamento de auditoria e dos procedimentos de controle interno adotados para avaliação e acompanhamento das entidades de administração indireta, se valendo das competências que lhe

são atribuídas na condição de Unidade Central de Controle Interno Municipal, inclusive para se ter alcance e efetividade da sua função institucional.

No curso das inspeções físicas feitas pelos auditores designados para o trabalho, restou nítido a necessidade de um trabalho de comunicação ativa e passiva formal junto ao Comitê de Auditoria Estatutário e Auditoria Interna da CARRIS, para acompanhamento sistemático e anual, inclusive, das ações estratégicas e táticas definidas pela estatal.

Por fim, destaca-se que o trabalho de inspeção especial realizado pela Comissão designada pela Portaria 13066006 limitou-se aos itens examinados e observados neste diagnóstico e, portanto, não avaliza outras situações e circunstâncias não cobertas pelos testes de auditoria, as quais poderão ser incluídas ou aprofundadas em análises complementares ou futuras.

Porto Alegre, 18 de novembro de 2021.

Comissão de Inspeção Especial