



## **ATA DA 1ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO – COPEL DA DATAPREV**

Aos cinco dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, às quinze horas, em Brasília, sob a coordenação da senhora **MARIA ALEXANDRA VIEGAS CORTEZ DA CUNHA**, membro do Conselho de Administração e Coordenadora do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração – Copel, presentes as Senhoras **JANICE FAGUNDES BRUTTO** e **CRISTIANE VAZ DOMINGUES**, membros externos, designadas para compor o referido Comitê e, como convidados, o Senhor Joseilton Gonçalves dos Santos (Secretário Executivo), o senhor Pedro Henrique Ornellas Marchiori (Coordenador Geral de Gestão dos Colegiados) e o Senhor José Ivanildo Dias Júnior (Superintendente de Gestão de Pessoas), realizou-se a 1ª Reunião Extraordinária do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da Dataprev, conforme o art. 12, V do Estatuto Social da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência S.A Dataprev, aprovado pela 3ª Assembleia Geral Extraordinária da Dataprev, em 13 de novembro de 2017, e alterações posteriores, para tratar dos seguintes assuntos:

**01 – Conteúdo suprimido em razão de conter matéria de caráter restrito.**

**02 – Apresentação GTPW – Pesquisa Dataprev.** O senhor José Ivanildo Dias apresentou o resultado da Pesquisa de Clima GTPW – 2024. Informou que a pesquisa teve início em novembro de 2024, com a apresentação dos resultados (devolutivas) e a realização de reuniões com grupos focais para um aprofundamento qualitativo do diagnóstico GTPW. Destacou que a fase atual envolve a realização de um workshop para a elaboração do plano de ação, com o objetivo de apresentar o diagnóstico de clima e compartilhar boas práticas de mercado, visando a criação de ações de melhoria para a Dataprev, com previsão de conclusão entre janeiro e fevereiro de 2025. Citou que entre abril e maio de 2025, espera-se a realização de um workshop de Desenvolvimento de Liderança, focado na apresentação das práticas culturais e sensibilização dos gestores e, para junho de 2025, está prevista a aplicação de uma pesquisa (Pesquisa Pulse) para acompanhar o progresso da Dataprev nos temas mapeados. Em seguida, destacou os resultados do cenário atual, explicando a metodologia da pesquisa e o cálculo do Índice de Confiança (média das afirmações padrão GTPW). Discorreu sobre a adesão à pesquisa, que contou com a participação de 43% do público convidado. Registrou que a Dataprev obteve uma média de 57, abaixo dos resultados de outras empresas, conforme o benchmarking realizado. Esclareceu que a pesquisa mencionada abrange diversas dimensões, como credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem, destacando que a Dataprev teve seu melhor desempenho em "orgulho", com 64 pontos, mas também mencionou que a percepção de falta de meritocracia e de oportunidades de crescimento impacta negativamente o engajamento dos empregados. Abordou a necessidade urgente de melhorar a comunicação e o engajamento, especialmente entre os níveis hierárquicos, apontando que o indicador de confiança por nível hierárquico mostra um alinhamento mais forte nos níveis mais altos de gestão, mas uma queda significativa nos níveis operacionais, evidenciando um problema de comunicação. Assim, enfatizou a importância de feedbacks mais frequentes e avaliações de desempenho mais detalhadas para melhorar esse aspecto. Também ressaltou a relevância da presença dos gestores nas unidades e a comunicação clara dos rumos da empresa para aumentar o engajamento dos empregados. Assinalou a importância do plano de desenvolvimento, destacando que é necessário estimular uma postura mais proativa dos empregados em relação às suas carreiras. Quanto aos números relacionados ao cruzamento de dados entre as demografias "Tempo de Casa" e "O principal motivo que me faz permanecer na empresa", o Copel sugeriu realizar cruzamentos com outras variáveis, como a idade e tipo de população, a fim de obter uma visão mais aprofundada dos resultados apresentados. Por fim, o senhor José Ivanildo Dias registrou o reconhecimento de que há desafios significativos na



## **ATA DA 1ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO – COPEL DA DATAPREV**

comunicação interna e no engajamento dos empregados, assinalando que a equipe se comprometeu a adotar as medidas necessárias para promover uma comunicação mais eficaz e ações de desenvolvimento contínuo. Após argumentações e devidos esclarecimentos, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração agradeceu as informações prestadas.

**03 – Apresentação Projeto #DTPTransforma.** O senhor José Ivanildo apresentou o Projeto de Transformação Digital da Dataprev - #DTPTransforma, destacando a implantação do novo ERP e a importância da migração de dados para o sucesso do projeto, que envolve não apenas a instalação do ERP, mas também a integração dos sistemas necessários. Iniciou destacando o cronograma do projeto, com previsão de conclusão para o mês de outubro/2025, bem como detalhou as etapas de implementação, que incluem a migração de dados e a integração dos sistemas, ressaltando que a execução do projeto deve seguir o cronograma estabelecido para garantir a entrega dentro do prazo. Ressaltou a necessidade de evitar mudanças que possam comprometer o prazo de entrega, evidenciando as respectivas etapas principais: remodelagem de processos; gestão de mudança; e implantação. Mencionou a importância de uma boa gestão de mudança e da comunicação clara durante o processo de implementação, destacando a necessidade de capacitações e webinars para manter os empregados informados e engajados durante o processo de implementação do novo ERP. Abordou também sobre os desafios enfrentados durante a implementação do projeto, especialmente no que se refere à migração de dados e à integração dos sistemas, compartilhando as soluções adotadas para garantir o sucesso da iniciativa, superando obstáculos técnicos e operacionais. Por fim, assinalou os próximos passos para a continuidade do projeto, registrando o comprometimento da equipe em seguir o cronograma e implementar as soluções necessárias para garantir a entrega do projeto conforme o planejado. A Copel sugeriu a implementação de um monitoramento contínuo das ações críticas, de modo a gerar alertas imediatos em caso de qualquer atraso que possa comprometer o andamento da cadeia de processos. Após argumentações e devidos esclarecimentos, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração agradeceu as informações prestadas. Sendo esses assuntos tratados, a coordenadora declarou encerrada a reunião, na qual eu, Joseilton Santos, lavrei a presente ata que, após ser lida e aprovada, foi assinada por mim e pelos presentes. Brasília-DF – 05/02/2025.

**MARIA ALEXANDRA VIEGAS CORTEZ DA CUNHA**

Coordenadora do Comitê de Pessoas, Elegibilidade,  
Sucessão e Remuneração

**JANICE FAGUNDES BRUTTO**

Membro do Comitê de Pessoas,  
Elegibilidade, Sucessão e Remuneração

**CRISTIANE VAZ DOMINGUES**

Membro do Comitê de Pessoas, Elegibilidade,  
Sucessão e Remuneração

**JOSEILTON SANTOS**

Secretário Executivo

Certifica-se que este documento é cópia fiel do original assinado pelos membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração – Copel, com presença de conteúdos protegidos por sigilo em função do caráter restrito da matéria, logo não constando do texto do documento.