Pedido de esclarecimento VII datado de 31/08/2020	Item	QUESTINAMENTO DA EY	RESPOSTA DA REDE SARAH
IX	4	4) Quais são as obrigações fiscais que são entregues hoje pela Rede Sarah?	Obrigações Tributárias Sobre a folha de salários FGTS INSS – Repasse IRRF – Repasse Tomador de serviços - Retenção ISS Serviços terceiros PF/PJ IRRF Serviços terceiros PF/PJ CSL/PIS/COFINS serviços terceiros PJ INSS produtor rural PF INSS Serviços Terceiros PJ (IN RFB 971/2009) Obrigações Acessórias Municipais SPED EFD - ICMS/IPI – Bloco B (DF) Livros Fiscais de ISS (Demais Municípios) Declaração de Retenção de ISS (DF) Federais SPED ECD – Escrituração Contábil Digital ECF – Escrituração Contábil Fiscal EFD-Reinf – Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (em implantação) E-Social (em implantação) DCTF DIRF SEFIP/CAGED/RAIS
IX	33	Contabilizações 33) São contabilizados todos os pagamentos?	Sim
IX	34	34) Como é feito o fluxo de caixa?	Extraido do sistema SAP de forma automatica, considerandos as contra partidas de caixa e equivalentes
IX	35	35) São contabilizados em contas separadas os diversos grupos de funcionários? Ex. Horistas, Mensalistas, etc.	Não
IX	36	36) Quais são as verbas e contas que são contabilizadas?	Todas as verbas que alteram a situação patrimonial da Entidade, em contas que representem essas variações (permutativas e/ou modificativas)
IX	37	37) Existe alguma característica no lançamento da contabilidade? Ex. Filial, divisão, fornecedores, etc.	Sim: Filial, centro de custo ou ordem interna, fornecedor (se cabivel), entre outros.
IX	55	Sucessão 55) Solicitamos informar como será o desdobramento desse módulo na empresa.	O módulo sucessão está em definição. Os critérios serão estabelecidos em tempo da finalização do projeto.
IX	56	56) A organização tem um processo formal de gestão de sucessão?	O módulo sucessão está em definição. Os critérios serão estabelecidos em tempo da finalização do projeto.
IX	57	57) Quais das seguintes práticas a empresa usa na gestão de sucessão? a. Definir e articular papéis para o processo de gestão de sucessão (quem faz o que) b. Identificar posições críticas para o planejamento de sucessão c. Avaliar altos potenciais d. Realizar sessões de calibração de talentos e. Realizar sessões regulares de revisão de talentos f. Definir planos de sucessão e planos de desenvolvimento para sucessores identificados	O módulo sucessão está em definição. Os critérios serão estabelecidos em tempo da finalização do projeto.
IX	58	58) Se você realizar sessões regulares de avaliação de talentos, você necessita que o SucessFactors gerencie o processo/formulário de Revisão de Talentos?	Sim, é desejável.
IX	59	59) A que níveis organizacionais você estabelece planos de sucessão formais?	Cargos de lideranças e Direção.
IX	60	60) Será usada competências como parte do processo de gestão de sucessão? Se sim, como serão usadas?	Os critérios serão estabelecidos em tempo da finalização do projeto.
IX	61	Carreira	Os programas de desenvolvimento atingem todos os níveis

		61) O quão generalizado e eficaz são os planos de desenvolvimento dos funcionários dentro da sua empresa?	funcionais da Instituição.
IX	62	62) Que tipo de atividades de desenvolvimento são suportadas na sua empresa?	Programa de Eventos, Programa de Pós Graduação e Educação Continuada.
IX	63	63) Quantos funcionários de tempo integral na empresa, tem definido um "caminho de carreira" ou um planejamento de carreira estabelecido?	No momento, ocorre autogestão da carreira.
IX	64	64) O planejamento de desenvolvimento será integrado no formulário de avaliação de desempenho ou será um processo separado?	O plano de desenvolvimento ocorrerá paralelamente e poderá, também, ser redefindo a partir da avaliação de desempenho.
IX	65	65) Os funcionários serão classificados por seu progresso nas metas/objetivos de desenvolvimento?	Os critérios serão estabelecidos em tempo da finalização do projeto.
IX	66	66) Cada desenvolvimento de metas/objetivos será amarrado a uma ou mais competências?	Os critérios serão estabelecidos em tempo da finalização do projeto.
IX	67	Treinamento 67) Solicitamos descrever a abordagem de administração do LMS. Será um modelo centralizado ou descentralizado?	Utilizamos a plagaforma Moodle para estratégias de ensino a distância. NO moemnto, o modelo será centralizado na matriz.
IX	68	68) Quais os tipos de treinamento que devemos considerar?	Presencial e EAD.
IX	69	69) A organização realiza a precificação de todos os treinamentos e eventos disponibilizados no catálogo de treinamento e eventos?	Há um orçamento previsto para capacitação e desenvolvimento.
IX	70	70) A empresa realiza a avaliação do conteúdo, instrutores, recursos, etc; de todos os treinamentos e eventos realizados?	Sim, há uma avaliação compartilhada entre o RH e o profissional de referência da área.
IX	71	71) Existe algum treinamento ou evento disponibilizado aos colaboradores que possua uma realização contínua devido ao mesmo apresentar uma data fim de validade da competência adquirida?	Sim, algumas ações de capacitação não tem prazo de conclusão.
IX	72	72) Após a realização do treinamento ou evento, o colaborador passa a adquirir uma nova competência; essa nova competência é atualizada no currículo do colaborador?	Sim, o histórico de participação em eventos e capacitação é registrado no Portal do Colaborador para favorecer a autogestão.
Pedido de esclarecimento VII datado de 31/08/2020	**Item**	**QUESTINAMENTO DA EY**	**RESPOSTA DA REDE SARAH**
X	1	1) Entendemos que o tempo de histórico de dados de RH que pode ser considerado são de 2 anos. Está correto nosso entendimento? Caso negativo, qual o tempo de histórico que devemos considerar?	A avaliação do histórico do profissional é considerado longitudinalmente, ao longo de todo o contrato de trabalho.