



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Relatório de Auditoria de Certificação do Programa Pró-Gestão RPPS

Instituto de Previdência do
Município de Rio Branco
RBPREV

www.icqbrasil.org.br

+55 62 3219-1428

14 de fevereiro de 2020



Sumário

Premissas do Processo de Certificação	3
Resultados da Auditoria	4
Etapas do Processo de Auditoria	5
Metodologia de Auditoria	6
Como o Pró-Gestão gera valor para gestão?	7
Pilar Controle Interno: Conclusão Geral	8
Pilar Governança Corporativa: Conclusão Geral	15
Pilar Educação Previdenciária: Conclusão Geral	25
Conclusão Geral da Auditoria	32
Nível de Maturidade Pró-Gestão RPPS	34
Caminho da Excelência	35
Recomendação da Equipe Auditora	37



Premissas para Auditoria de certificação

- O objetivo da avaliação é verificar a qualidade da Gestão e o atendimento dos requisitos do Programa de Certificação Pró-Gestão RPPS no **RBPREV**, contribuindo para que o **Instituto de Previdência do Município de Rio Branco** identifique os pontos fortes dos serviços que oferecem e as possibilidades de sua melhoria.
- A avaliação foi baseada em instrumento formal, com critérios e indicadores definidos pelo Manual do Pró-Gestão RPPS, buscando fugir das interpretações pessoais, padronizar o atendimento e dar apoio ao **RBPREV** por meio de identificação de ações de melhorias. Além da verificação durante a auditoria presencial, serão analisados indicadores que demonstram e complementam aspectos impactantes na qualidade da execução dos serviços.



Resultados da auditoria

O resultado da auditoria do RBPREV é formalizado por pelos seguintes Documentos contendo:

- **Relatórios de Auditoria:**

- Descrição de **pontos fortes, boa prática de gestão, oportunidades para melhoria** e **não atendimentos de requisitos** do Instituto;

- **Resultado Final dos requisitos atendidos pela RBPREV (0 a 100%).**

- **Checklist de auditoria:** O checklist utilizado na Avaliação será encaminhado para o **ICQ Brasil** com o preenchimento do atendimento de cada requisito do Programa de Certificação.

- **Recomendações:**

A partir do **relatório de auditoria**, sugere-se ao **RBPREV** elaborar um plano de ação, considerando as oportunidades para melhoria identificadas e que necessitam de encaminhamentos.



Etapas do Processo de Certificação



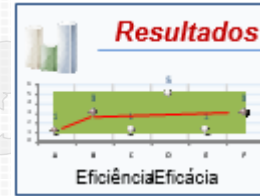
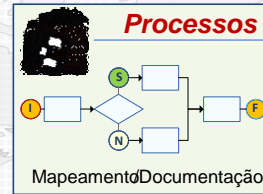
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



Metodologia de Auditoria

Como fomos auditados?

Pró o que ...?



Nossa governança estabelece diretrizes e nossas decisões são comunicadas e implementadas?

Prestamos contas adequadamente de nossas ações?

Planejo e estou monitorando todos os indicadores pertinentes as minhas atividades?

Atuamos de forma transparente para nossas partes interessadas?

Eles tem melhorado nas últimas Avaliações?

Atuo de forma coordenada, sem prejuízo do cumprimento das obrigações legais?

Governança Corporativa

Somos reconhecidos pelo que fazemos?

Educação Previdenciária

Nosso pessoal está capacitado para os nossos desafios?

Estamos preparando nossos Servidores, Segurados e Beneficiários para seus desafios?

Nossos processos está adequado? Garante a nossa sustentabilidade?

Controle Interno

Meus processos chaves estão mapeados e manualizados?

Meus controles me permitem avaliar cumprimentos de metas, programas e orçamentos?

As informações com as quais trabalhamos são confiáveis, fidedignas, atualizadas e íntegras?



Como o Pró-Gestão gera valor para a gestão?



Pilar Controle Interno: Conclusão Geral

Pontos Fortes:

- Processo definido **de sistematização dos processos** que apoiam a execução das atividades da área de benefícios (Diretoria de Previdência).
- Destaca-se, **o Manual dos Processos Previdenciários do RBPREV**, documento que orienta os servidores da área de Previdência a executar suas atividades identificando os pontos de atenção e todos os requisitos legais necessários para sua execução.
- No que diz respeito à Gestão da Base de dados, as informações do censo, recenseamento e recadastramento dos servidores ativos, aposentados e segurados foram encaminhadas à SIPREV e a continuidade desta ação poderá promover a boa **gestão de Informação dos dados dos segurados e seus beneficiários** permitindo definir ações e tomar decisões mais assertivas sobre a Gestão Previdenciária do Instituto.



Pilar Controle Interno: Conclusão Geral

Pontos Fortes:

- Com relação à prática de **Controles Internos**, são apresentados relatórios semestrais que verificam a conformidade das áreas de mapeadas e da Administração Pública. Adicionalmente, a área de Controle Interno conta um (01) servidor que tem a função de atestar por meio de **auditorias internas** a conformidade dos processos e o atendimento aos seus requisitos legais, de gestão, operacionais e do Programa Pró-Gestão RPPS.
- Vale ressaltar a existência de um **Plano Anual de Atividades – PAA**, que tem por objetivo auxiliar o Controle Interno na execução das atividades das áreas mapeadas e da Administração Pública.



Pilar Controle Interno: Conclusão Geral

Pontos Fortes:

- No que diz respeito as práticas de **Segurança da Informação**, as principais ações voltadas para a sua segurança em meio eletrônico estão descritas na Política de Segurança de Informação do RBPREV.
- No documento estão apresentados as responsabilidades dos usuários quantos as formas de acesso às informações, rede corporativa de computadores, principais sistemas de informações.
- A utilização da senha de acesso à rede corporativa de computadores é pessoal e intransferível, sendo de responsabilidade do usuário, garantir o sigilo e a sua troca periódica sendo responsável por qualquer uso indevido.
- Os serviços de acesso à internet e uso de sistemas, constituem as principais ferramentas de trabalho, e sua utilização guardam estrita relação com as atividades desenvolvidas.



Pilar Controle Interno: Conclusão Geral

Oportunidades de Melhoria:

- 3.1.1 e 3.1.2 – Mapeamento e Manualização de Processos: como desafio para melhoria do processo de gestão de processos, o RBPREV necessita aplicar a **visão de gestão baseada em processos e também aplicar a identificação dos pontos de controle e/ou pontos de atenção** em todos os seus processos mapeados. Essa ação ajudará de forma significativa as atividades de controle interno, identificando os pontos a serem verificados quanto as atividades que precisam ser controladas.
- Outro ponto importante é a **inclusão de indicadores desempenho** para e acompanhamento e monitoramento dos processos. Essa ação demonstrará para Diretoria Executiva os pontos de melhorias e a efetividade dos processos mapeados.

Exemplo:

- Processo: Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição e idade
- Indicador de desempenho do processo: Tempo de Concessão
- Meta: 60 dias.



Pilar Controle Interno: Conclusão Geral

Oportunidade de Melhoria:

- **3.1.4 - Estrutura de Controle Interno:** Para o fortalecimento da área de Controle Interno (Controladoria) no processo de apoio a gestão o **Controle Interno deve:**
 - Identificar e incluir no PAA, os principais controles internos a serem verificados para atestar a conformidade dos requisitos legais e das áreas mapeadas,
 - Elaborar matriz de riscos operacionais;
 - Realizar testes de eficácia dos controles internos;
 - Fazer acompanhamento por meio de relatórios das recomendações e ações corretivas identificadas;
 - Realizar análise crítica das áreas auditadas para identificação de melhorias juntamente com demais áreas da gestão (Ouvidoria, Previdência, Diretoria Executiva, Investimentos e demais áreas).



Pilar Controle Interno: Conclusão Geral

Oportunidades de Melhoria:

- **3.1.5: Política de Segurança da Informação:** No que diz respeito as práticas de Segurança da Informação deve-se fortalecer as rotinas de de tecnologia da informação de forma a garantir mais segurança ao acesso às informações em meio eletrônico e físico.
- Descrever uma rotina de verificação e monitoramento de realização de backup, geração de senhas, solicitação de informações, regras de acesso de terceiros e fornecedores em quando em serviço para **RBPREV**.
- Deve-se também descrever na política de **Segurança da Informação** processos **para guarda, proteção, recuperabilidade, controle de saída de documentos em meio físico, disponibilizadas em pastas, arquivos e outros do RBPREV**. Para essa estruturação (com tabelas de temporalidade, técnicas de arquivamento, identificação das pastas, etc) recomenda-se usar os requisitos previstos da Lei de Acesso à Informação – Lei nº 12527/2011, Lei Geral de Proteção de Dados, ISO 27002, princípios de arquivologia e biblioteconomia.



3.1 Controle Interno

Item	Processo Gerencial	Requisito Atendido	Requisito Não Atendido	%
3.1.1	Mapeamento das Atividades das Áreas de Atuação do RPPS	X		16,6
3.1.2	Manualização das Atividades das Áreas de Atuação do RPPS	X		16,6
3.1.3	Capacitação e Certificação dos Gestores e Servidores das Áreas de Risco	X		16,6
3.1.4	Estrutura de Controle Interno	X		16,6
3.1.5	Política de Segurança da Informação	X		16,6
3.1.6	Gestão e Controle da Base de Dados Cadastrais dos Servidores Públicos, Aposentados e Pensionistas	X		16,6
Total				100%

Pilar Governança Corporativa: Conclusão Geral

Pontos Fortes:

- Com relação as ações de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, o RBPREV está estruturando diversas práticas **estão práticas de gestão que tem auxiliado o exercício da governança corporativa** alinhadas a sua **missão e visão organizacional**.
- No que diz respeito à **cultura da excelência** podem ser ressaltados as práticas de disseminação dos valores e princípios, Código de Ética e alinhamentos da Diretoria-Presidência com seus servidores e demais partes interessadas.
- A comunicação de fatos relevantes e prestação de contas à todas as partes interessadas se dá mediante divulgação **do Relatório de Governança Corporativa**, que apresenta os resultados, financeiro, atuariais, de investimentos e dados institucionais ocorridos durante o ano.



Pilar Governança Corporativa: Conclusão Geral

Boa Prática de Gestão:

O “RBPREV em Números”, caderno de informações gerenciais, apresenta informações para apoio à gestão referentes às atividades desenvolvidas pelo RBPREV na gestão dos Fundos Previdenciário e Financeiro, tanto concernente às concessões dos benefícios previdenciários quanto à gestão financeira e meta atuarial do Regime Próprio de Previdência do Município de Rio Branco.

Destaca-se que gradativamente está se estabelecendo um **Modelo de Gestão Previdenciário** de referência a partir da evolução da maturidade da Gestão com as premissas do Programa Pró-Gestão RPPS.



Pilar Governança Corporativa: Conclusão Geral

Pontos Fortes:

- O processo de **Planejamento está estabelecido em todas as áreas sendo** definido a partir do Planejamento Estratégico processo de elaboração do Planejamento Estratégico 2019 – 2020, sendo revisto e atualizado anualmente.
- Vale ressaltar, que **planos de ação** são desdobrados e gerenciados pelos respectivos gestores responsáveis e seu monitoramento se dá por meio das reuniões com a Diretora-Presidente e Diretores Executivos, além das reuniões com os demais servidores
- Também, vale destacar a disponibilização do **mapa estratégico** para todos os servidores no site do Instituto.



Pilar Governança Corporativa: Conclusão Geral

Pontos Fortes:

- Para garantir o cumprimento das condutas éticas esperadas são estabelecidas as regras de conduta **no Código de Ética** do RBPREV, partindo da premissa de que as ações dos seus servidores devem se pautar na observância aos princípios éticos que influenciam as relações com todas as suas partes interessadas.
- Quanto as ações para área de Investimentos, a elaboração da **Política de Investimento** é realizada por meio de procedimentos padronizados e regulados em leis, resoluções, portarias e decretos.
- O monitoramento da execução e do alcance das estratégias de investimento, se dá por meio da verificação da execução da Política pelo **Comitê de Investimentos**, sendo registrado seu atingimento no **Relatório de Investimento**.



Pilar Governança Corporativa: Conclusão Geral

Pontos Fortes:

- O relatório **Gestão Atuarial**, apresenta as principais informações para acompanhamento dos resultados e suas tendências que podem impactar n0 equilíbrios financeiro, plano de custeio, alíquotas do RBPREV. Desta forma o documento institui-se como importante ferramenta de apoio à tomada de decisão dos Gestores do Instituto de Previdência.
- O processo de **Ouvidoria** está estabelecido com apoio da Prefeitura e conta com monitoramento das manifestações por meio de relatórios e com Canais de Comunicação definidos (telefone, site e e-mail), permitindo dessa forma ao RBPREV seu acompanhamento.
- **Destaca-se a integração do processo de Ouvidoria ao FALA.BR**, ferramenta desenvolvida pela Controladoria-Geral da União (CGU). A plataforma permite aos cidadãos fazer pedidos de informações públicas e manifestações de ouvidoria, em conformidade com a Lei de Acesso à Informação e o Código de Defesa dos Usuários de Serviços Públicos.



Pilar Governança Corporativa: Conclusão Geral

Oportunidades de Melhoria:

- **3.2.1 – Governança Corporativa e 3.2.2 Planejamento:**

Como desafio para fortalecer as práticas de **Governança e Planejamento** o RBPREV, ressalta-se a necessidade da inclusão no “**RBPREV em Números**” a análise do desempenho estratégico e operacional e metas atuarias para avaliar o desempenho das áreas, onde devem ser consideradas resultados da execução do planejamento, informações do ambiente externo para contextualizar o desempenho da política de investimentos, indicadores dos processos e as influências destes no alcance das metas estabelecidas para o período.

Pilar Governança Corporativa: Conclusão Geral

Oportunidades de Melhoria:

- **3.2.3 – Relatório de Gestão Atuarial:**

Como desafio para fortalecer a **Gestão Atuarial do BRPREV** o **relatório de Avaliação Atuarial** deve conter as características biométricas, demográficas e econômicas da população analisada, com o objetivo principal de estabelecer, de forma suficiente e adequada, os recursos necessários para a garantia dos pagamentos dos benefícios previstos pelo plano.

Pilar Governança Corporativa: Conclusão Geral

Oportunidade de Melhoria:

3.2.6 – Política de Investimentos:

- **É necessário estabelecer os planos de contingências e suas contra medidas para todos os riscos identificados** na Política de Investimento.
- Sugere-se também, definir o **“apetite de risco”** que o Comitê está disposto a aceitar para tomar uma decisão sobre realocação e desinvestimentos da sua carteira.
- **Ainda, como Boa Prática de Gestão, referente a** prática da Política de Investimentos, há necessidade de fortalecer a verificação de lastros e consistências das Instituições Credenciadas, por meios de visita física e formal ***(Due Dilligence)*** para averiguação detalhada do contexto jurídico-econômico em que está inserido o **Credenciado**, sobretudo, para mapeamento de possíveis riscos de fraudes, corrupções, lavagem de dinheiro, dentre outras ilicitudes que possam acabar trazendo à RBPREV passivos administrativos e judiciais, além de perdas financeiras e reputacionais.

3.2 Governança Corporativa

Item	Processo Gerencial	Requisito Atendido	Requisito Não Atendido	%
3.2.1	Relatório de Governança Corporativa	X		6,25
3.2.2	Planejamento	X		6,25
3.2.3	Relatório de Gestão Atuarial	X		6,25
3.2.4	Código de Ética da Instituição	X		6,25
3.2.5	Políticas Previdenciárias de Saúde e Segurança do Servidor	X		6,25
3.2.6	Política de Investimentos	X		6,25
3.2.7	Comitê de Investimentos	X		6,25
3.2.8	Transparência	X		6,25
3.2.9	Definição de Limites de Alçadas	X		6,25
3.2.10	Segregação das Atividades	X		6,25
3.2.11	Ouvidoria	X		6,25
3.2.12	Diretoria Executiva	X		6,25
3.2.13	Conselho Fiscal	X		6,25
3.2.14	Conselho Deliberativo	X		6,25
3.2.15	Mandato, Representação e Recondução	X		6,25
3.2.16	Gestão de Pessoas	X		6,25
Total				100%



Pilar Educação Previdenciária: Conclusão Geral

Pontos Fortes:

- O RBPREV vem **desenvolvendo e capacitando** servidores, diretoria e Conselheiros por meio de várias de ações, como por exemplo: capacitação interna, cursos *in company* e outros para desenvolvimento das suas atividades.
- Para o ano de 2020 foi elaborado **O Plano de Capacitação Anual** que apresenta diretrizes para sua execução, ocorrendo conforme disponibilidade orçamentária e de disponibilidade.
- Além disso, outras formas de atualização de conhecimentos são realizados, tais como: congressos, feiras, eventos, reuniões, workshops, entre outros.



Pilar Educação Previdenciária: Conclusão Geral

Pontos Fortes:

- No que diz respeito as ações de **diálogo com os segurados e a sociedade** o RBPREV vem fortalecendo o relacionamento com os segurados, beneficiários e sociedade civil através da **Cartilha Previdenciária e a Audiência Pública**,
- Adicionalmente, também são disponibilizadas informações institucionais para as partes interessadas no site: <http://www.rbprev.riobranco.ac.gov.br/index.php#>.



Pilar Educação Previdenciária: Conclusão Geral

Boa Prática de Gestão:

- **Proativamente**, o RBPREV desenvolve projetos e programas de pós aposentadoria para os segurados com o objetivo de promover a inclusão a cidadania para seus beneficiários. Destaca-se o **Programa “de Bem com a Vida Sempre”** com suas principais ações: Homenagem ao Servidor aposentado, ações de promoção de qualidade de vida, conscientização financeira promovendo, de forma gratuita, cursos, palestras, seminários, oficinas e outros projetos, de caráter educativo e de promoção da cidadania
- Ressalta-se que todas essas **estão alinhadas a Missão e Visão institucional e contribuem para promoção da Responsabilidade Social** do Instituto de Previdência do Município de Rio Branco com seus beneficiários.



Pilar Educação Previdenciária: Conclusão Geral

Oportunidades de Melhoria:

- **3.3.1 – Plano de Ação de Capacitação:**
- No que se refere ao Plano de Capacitação destaca-se a necessidade de se incluir no planejamento métodos para determinação de forma prévia das capacitações necessárias para desenvolvimento das competências.
- Outra op, diz respeito a **avaliação dos servidores e das equipes de trabalho**, com critérios técnicos das suas atribuições para estimular o alcance de metas de alto desempenho, promovendo o desenvolvimento da cultura da excelência e subsidiar o **LNT - Levantamento de Necessidade de Treinamento** para elaboração do plano de capacitação.
- A equipe responsável pela elaboração do plano de capacitação deve fazer o alinhamento das capacitações com atribuições descritas no Regimento Internos para os cargos e funções no RBPREV.
- Também, deve-se ter o acompanhamento por **meio de indicadores de desempenho** que possam verificar o cumprimento desse objetivo.



Pilar Educação Previdenciária: Conclusão Geral

Oportunidades de Melhoria:

3.3.1 – Plano de Ação de Capacitação: Elaborar matriz de competências com base nas atribuições dos servidores do RBPREV pode contribuir significativamente para melhoria do planejamento das capacitações dos seu servidores.

Função: XXXX

Atividade: Lançamento de revisão de benefícios na folha de pagamento

Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
<ul style="list-style-type: none">• Noções de Folha de Pagamento;• Benefícios Previdenciários;• Legislação Estadual e Regras de aposentadoria;	<ul style="list-style-type: none">• Realizar revisão de cálculos de benefícios previdenciários;• Conferir e inserir benefícios na folha de pagamento.	<ul style="list-style-type: none">• Atenção aos detalhes;• Compromisso com resultados;• Postura ética;• Proatividade



Pilar Educação Previdenciária: Conclusão Geral

Oportunidades de Melhoria:

- **3.3.2 – Ações de Diálogo com os Segurados e a Sociedade:** Como oportunidade de melhoria destaca-se a necessidade de realizar **avaliação de satisfação das ações de diálogo** com os segurados de forma a identificar os requisitos e necessidades dos mesmos para identificação de melhorias e fortalecimento nas ações promovidas no “**Programa de Bem com Vida Sempre**”.



3.3. Educação Previdenciária

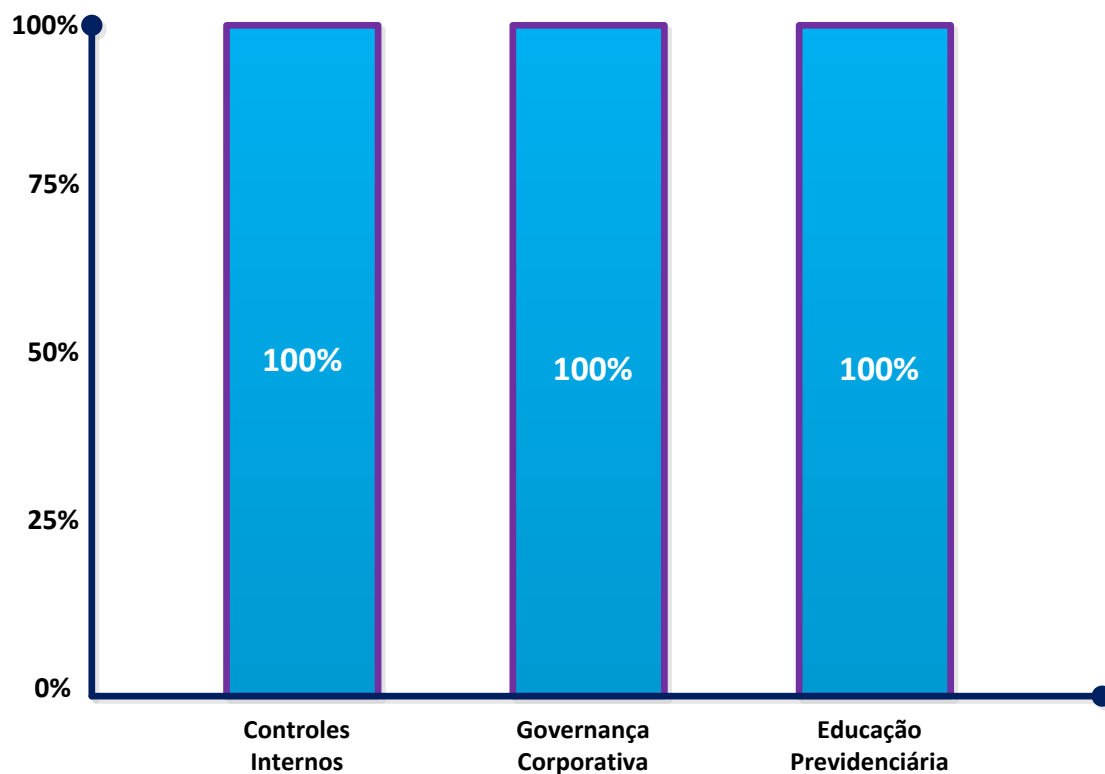
Item	Processo	Requisito Atendido	Requisito Não Atendido	%
3.3.1	Plano de Ação de Capacitação	X		50,0
3.3.2	Ações de Diálogo com os Segurado e a Sociedade	X		50,0
Total				100%



Total de ações Pró Gestão Nível I: 24 ações

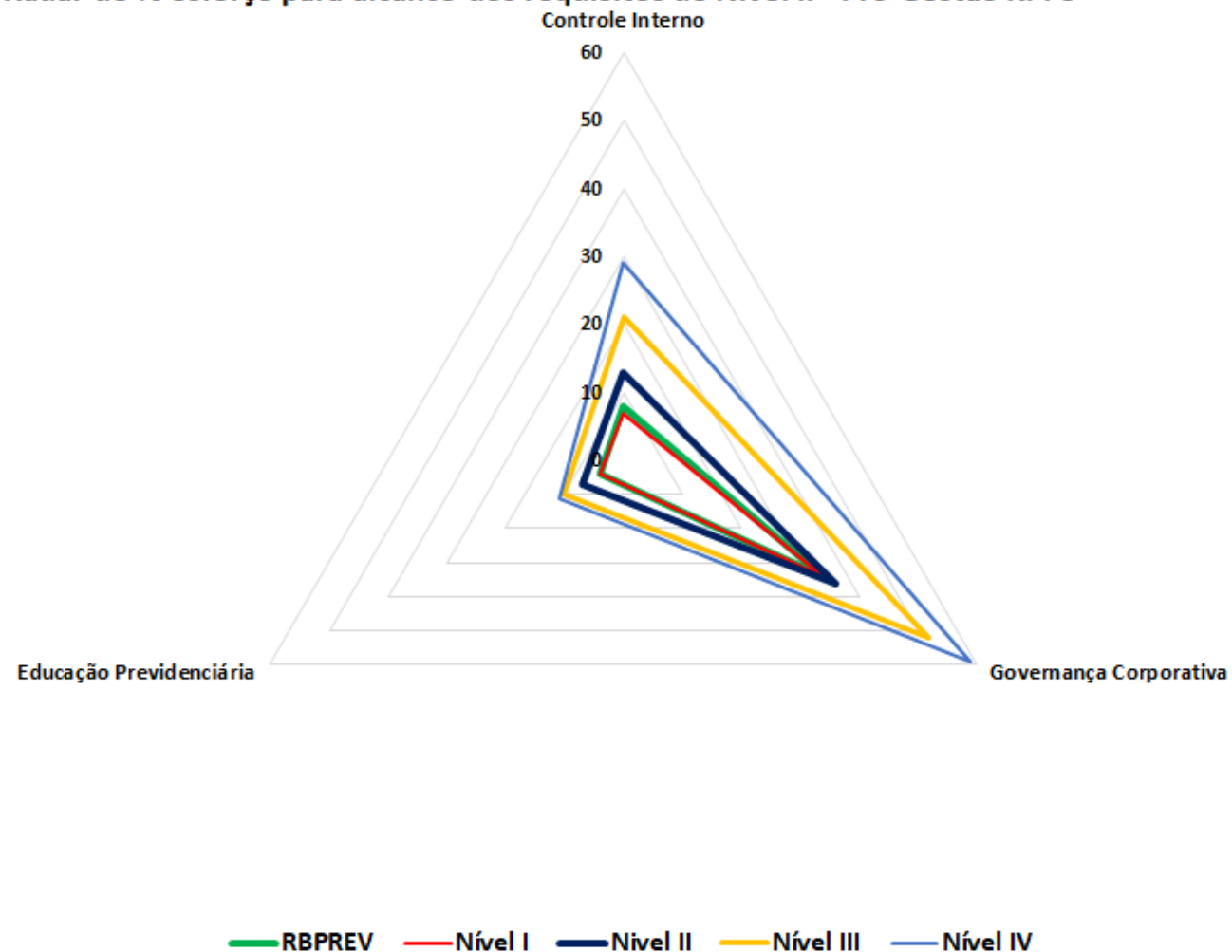
Nº de Ações atendidas: 24 ações

Percentual Geral de atendimento dos requisitos: 100%



Quadro Comparativo de % de atendimento de requisitos Pró Gestão RPPS RBPREV			
Pilar	Total de Ações do Pilar	Total de Ações atendidas	% de atendimento
Controles Internos	6	6	100%
Governança Corporativa	16	16	100%
Educação Previdenciária	2	2	100%
% de atendimento	24	24	100%

Radar de % esforço para alcance dos requisitos de Nível II - Pró-Gestão RPPS



Nível de Maturidade Pró-Gestão RPPS

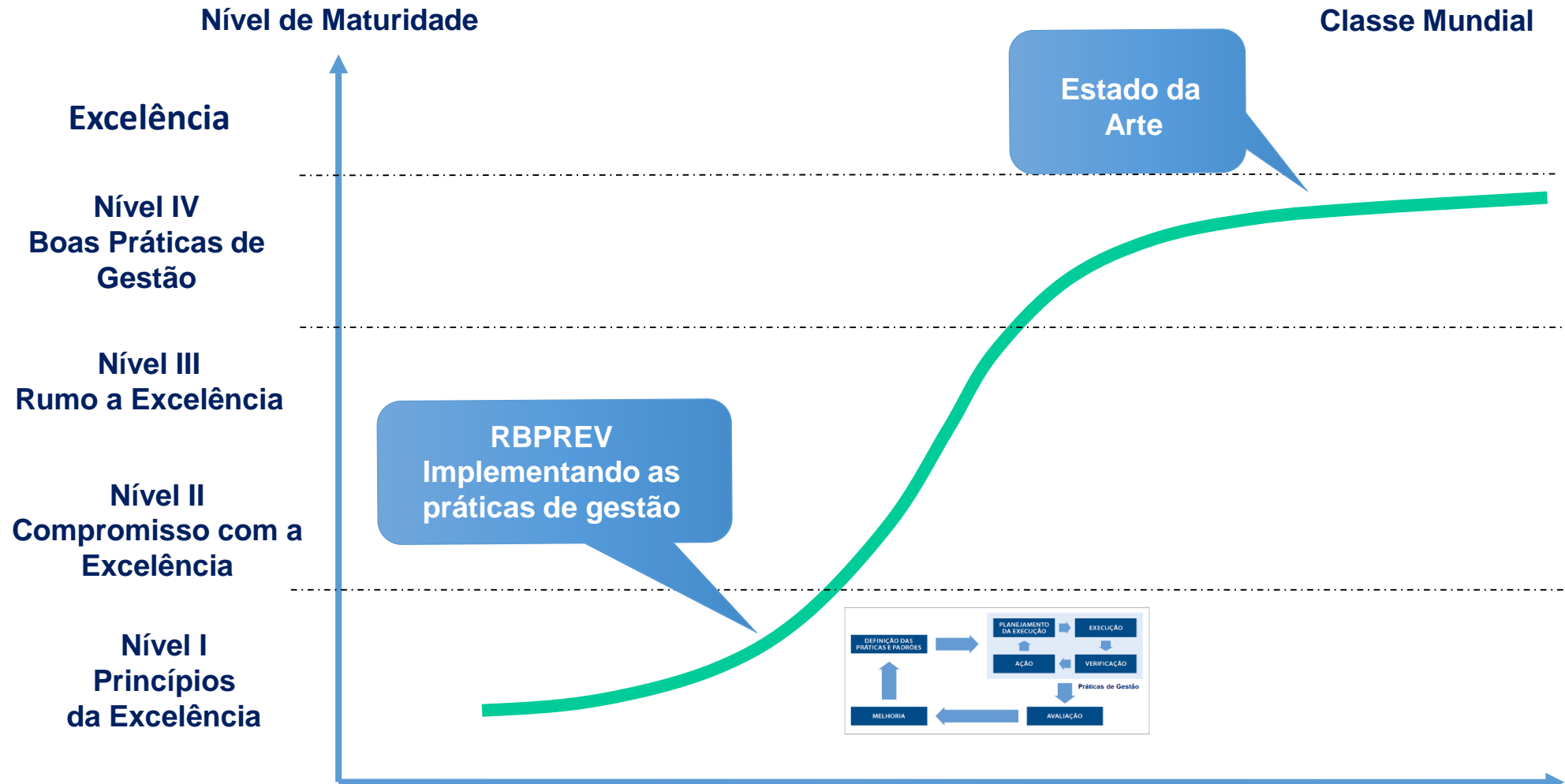
O RBPREV vem aprimorando suas práticas de gestão, notando-se sobremaneira a melhoria dos padrões de trabalho e a renovação dos processos gerenciais.

Desta forma em relação ao **Programa de Certificação Pró-Gestão** encontra-se em implementação de várias práticas de gestão, com muitos processos gerenciais e complementos para a excelência da gestão atendidos, com proatividade e padronização sendo incorporadas em todas áreas da gestão do Instituto.

Identifica-se um aprendizado sendo gradativamente incorporado na gestão, com alguns indicadores operacionais necessários para avaliar as melhorias e o cumprimento de compromissos com resultados relativos a requisitos de partes interessadas. Integração sendo desenvolvida a partir de um desenho de um sistema de gestão, com a cooperação entre áreas e coerência com valores, princípios, estratégias e objetivos.



O Caminho à Excelência



Recomendação da Equipe da Auditora



Recomendação da Equipe Auditora

A organização implementou e mantém um sistema de gestão eficaz que está em conformidade com os seus requisitos e com os requisitos da(s) norma(s) aplicável(is) a esta auditoria, Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Portaria nº 185/2015, alterada pela Portaria MF nº 577/2017 e aprovada pela Portaria SPREV nº 3/2018, de 30/04/2019).

Desta forma, com base nos itens e requisitos referenciados no item 2 deste relatório, o(s) auditor(es) recomenda(m):

A CERTIFICAÇÃO no Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Portaria nº 185/2015), alterada pela Portaria nº 577/2017: **Nível I.**

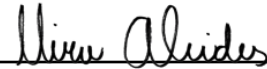


A auditoria é um procedimento com base nos princípios de amostragem randômica e não cobre todos os detalhes do sistema de gestão. Portanto, não conformidades e pontos fracos podem existir onde não foram expressamente mencionados pelos auditores na reunião de encerramento ou mesmo neste relatório. A responsabilidade pela operação efetiva e contínua do sistema de gestão é sempre e somente de responsabilidade da organização auditada e certificada.

Nota 1: este relatório de auditoria é de propriedade da organização auditada. Entretanto, mesmo este tendo sido entregue no ato do encerramento da auditoria, estará ainda sujeito à aprovação do organismo de certificação. O processo de liberação do relatório é independente, podendo requerer modificações e, neste caso, uma cópia revisada do mesmo será reenviada à organização.

Nota 2: a equipe auditora, bem como o ICQ Brasil, trata e usa, com confidencialidade, todas as informações obtidas e relacionadas ao processo da auditoria.

Assinaturas

Nome	Cargo	Data	Assinatura
Uira Alcides Gomes Rosa	Auditor ICQ Brasil	14/02/2020	
Weruska Lima Bezerra	Diretora de Previdência	14/02/2020	
Raquel de Araújo Nogueira	Diretora-Presidente	14/02/2020	



Agradecemos ao **INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO** a confiança e a oportunidade de poder demonstrar nosso serviço e ressaltamos que teremos o maior prazer em sempre atendê-los para contribuir com o desenvolvimento da gestão do **RBPREV**.

Atenciosamente,



Almir Blesio

Superintendente ICQ Brasil



Nossos contatos

Uira Alcides Gomes Rosa

Auditor / Gerente de Certificação e Negócios ICQ Brasil

e-mail: uiragomes@sistemafieg.org.br

Tel: +55 62 3219-1428 / +55 62 99611-9629

www.icqbrasil.com.br

[linkedin.com/in/icq-brasil-sistema-fieg-4761baa9](https://www.linkedin.com/in/icq-brasil-sistema-fieg-4761baa9)

Equipe Comercial

Equipe Comercial

e-mail: comercial.icqbrasil@sistemafieg.org.br

Tel: +55 62 3219-1428

www.icqbrasil.com.br

