RELATÓRIO DE CONTROLE INTERNO



SESI Serviço Social da Indústria



© 2026. SESI – Departamento Regional de Rondônia

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

SESI/DR-RO

Serviço Social da Indústria

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Elaborada pela Biblioteca SESI - Rondônia

Bibliotecária: **Daiane Oliveira Costa CRB-11 RO-001064/O**

FICHA CATALOGRÁFICA

S493r

SESI, Serviço Social da Indústria.

Relatório de Controle Interno. Departamento Regional de Rondônia e Superintendência Regional. Porto Velho – Rondônia: SESI|DR-RO 2026.

38 p.: il.

1. Controle Interno. 2. SESI. 3. Compliance.

I. Serviço Social da Indústria. II. Rondônia. III. Título.

CDU – 657.6:35 (047.32)

RELATÓRIO DE CONTROLE INTERNO

ANO 2026



RONDÔNIA, 2026.

SESI Serviço Social da Indústria

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 6

2 GOVERNANÇA E CULTURA.....7

2.1 Relacionamento com Órgãos de Controle Externo 7

2.2. Prestação de Contas..... 7

2.3 Relatório de Gestão..... 8

3. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO..... 9

3.1. Segurança da Informação..... 9

3.2. Programa de Governança em Privacidade de Dados..... 10

4. GESTÃO DE RISCOS..... 16

5. PROGRAMA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE..... 18

6. POLÍTICAS, NORMATIVOS E PROCEDIMENTOS..... 26

7. COMPETÊNCIAS E TREINAMENTOS..... 27

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 36

1 INTRODUÇÃO

O presente Relatório de Controle Interno do Serviço Social da Indústria - Departamento Regional de Rondônia tem como objetivo apresentar as atividades desenvolvidas no âmbito estadual até o terceiro trimestre de 2026. As informações coletadas no âmbito do Departamento Regional foram consolidadas com o objetivo de prestar contas e dar transparência à sociedade e aos órgãos de controle da Administração Pública Federal. O relatório apresenta as atividades realizadas para assegurar a eficiência dos controles internos, bem como evidencia as demais ações adotadas que contribuíram para o fortalecimento da Governança Corporativa, da Gestão de Riscos e do Programa de Compliance e Integridade.

A Alta Administração da instituição se compromete fortemente com os objetivos e com o Programa de Governança em Compliance/Integridade, o que se materializa através de sua constante participação na disseminação da cultura de conformidade, mantendo a observância quanto ao cumprimento dos procedimentos e controles estabelecidos em seu Código de Conduta e Ética.

O Departamento Regional desenvolveu uma série de atividades voltadas ao fortalecimento e aprimoramento da gestão, evidenciando seu compromisso com a transparência, a ética e os pilares do Programa de Governança Corporativa e Compliance. Tais ações envolveram a implementação de mecanismos e procedimentos internos, além da aplicação efetiva dos Códigos de Conduta e Ética, com o objetivo de identificar e corrigir eventuais desvios.

O Programa de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Compliance está estruturado em nove pilares: Suporte da Alta Administração, Avaliação de Riscos, Código de Ética, Controles Internos, Investigações Internas, Due Diligence, Comunicação e Treinamento, Auditoria Interna e Monitoramento.

É importante destacar o apoio da Superintendência de Compliance e Integridade/DN, seja através de projetos, seja por meio da Rede Colaborativa de Compliance, contribuindo para o amadurecimento do Programa.

O objetivo final das atividades que aqui se apresentam é disseminar de forma coletiva a cultura e as práticas de Compliance, de forma a proporcionar que o SESI Departamento Regional de Rondônia possa desenvolver em suas estruturas os mecanismos que estimulem os pilares do Compliance, observadas as singularidades do modelo organizacional da entidade.

2 GOVERNANÇA E CULTURA

2.1. Relacionamento com Órgãos de Controle Externo

As diretrizes estabelecidas pelo Departamento Nacional para o atendimento às demandas do Tribunal de Contas da União (TCU) foram implementadas pelo Departamento Regional por meio das seguintes atividades:

- O Regional atendeu às demandas referentes à Fiscalização Contínua do Sistema S, publicando, na plataforma eletrônica do TCU, as informações acerca de Receitas, Despesas, Transferências de Recursos, Licitações, Contratos, Recursos Humanos, Plano de Cargos e Salários e Plano de Contas, relativas aos três primeiros trimestres de 2026.

2.2. Prestação de Contas

Em observância à Instrução Normativa nº 84/2020, à Decisão Normativa nº 187 e às diretrizes do Departamento Nacional, o Departamento Regional de Rondônia elaborou o Relatório de Gestão, em formato de relato integrado, e a Prestação de Contas referentes ao exercício de 2025. Os documentos foram submetidos à apreciação do Conselho Regional do SESI e encaminhados ao Conselho Nacional, conforme os procedimentos institucionais aplicáveis.

Para a realização da entrega, registra-se o apoio do Departamento Nacional, através da disponibilização de um plano de ação com reuniões periódicas por meio de videoconferência, bem como o acompanhamento sistematizado para a construção do relato integrado.

Registra-se também que a prestação de contas e o Relatório de Gestão foram encaminhados para aprovação do Conselho Nacional do SESI no prazo estabelecido no plano de ação coordenado pelo Departamento Nacional.

2.3. Relatório de Gestão SESI 2025

A Assessoria de Compliance se envolveu diretamente na consolidação do Relatório de Gestão do SESI, referente ao ano-base 2025, contribuindo de forma significativa para o fortalecimento dos mecanismos de governança, evidenciando o papel essencial do Compliance como pilar de sustentação institucional, ao assegurar a conformidade dos processos e a aderência às normas aplicáveis.

A construção do Relatório de Gestão SESI/RO é conduzida por uma equipe multidisciplinar, composta pela Assessora de Planejamento Thaysa Herculano, pela Analista de Compliance Jeane Paes e pelos Analistas de Inteligência de Mercado, responsáveis pela editoração, Sandro Lourenço e Raissa Alves. Embora o processo envolva a participação de diversas áreas institucionais, tais como Mercado, Financeiro, Educação, SSI e STI, compete à equipe responsável pela consolidação das informações a condução técnica dos trabalhos, assegurando o alinhamento com as áreas envolvidas, além da padronização, coerência e confiabilidade do conteúdo apresentado.



Em consonância com as práticas de transparência, os seguintes documentos foram divulgados no Portal da Transparência:

- Relato Integrado do exercício de 2025;

- ❖ Relatório dos Auditores Independentes — exercício de 2025;
- ❖ Demonstrações contábeis 2025:

    - Balanço Patrimonial;
    - Balanço Orçamentário;
    - Balanço Financeiro;
    - Demonstração das Variações Patrimoniais;
    - Demonstração dos Fluxos de Caixa;
    - Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido;
    - Notas Explicativas.

3. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

3.1 Segurança da Informação

A segurança cibernética é um pilar fundamental no SESI/DR/RO, especialmente diante do aumento da digitalização de processos. A equipe de TI atua constantemente na revisão de procedimentos e rotinas de segurança, reforçando a proteção de sistemas e dados institucionais.

No primeiro trimestre de 2026, o SESI/DR-RO deu continuidade ao fortalecimento das medidas de segurança da informação implementadas em 2024, mantendo a utilização da autenticação multifator (MFA) para todos os usuários corporativos, garantindo um nível adicional de proteção contra acessos indevidos.

No segundo trimestre, as ações de Segurança da Informação seguiram com a atualização do mecanismo de proteção e o monitoramento contínuo dos ambientes, assegurando a eficácia das medidas adotadas.

No terceiro trimestre de 2026, o SESI/DR/RO deu continuidade ao fortalecimento da segurança cibernética e da infraestrutura tecnológica, mantendo as medidas de segurança da informação implementadas em 2024, incluindo a autenticação multifator (MFA) para usuários corporativos, a atualização dos mecanismos de proteção e o monitoramento contínuo dos ambientes tecnológicos.

Também foram implantados firewalls de próxima geração (NGFW) nos links de internet que atendem aos laboratórios educacionais de todas as unidades SESI, visando o fortalecimento da segurança cibernética, trazendo melhor desempenho e confiabilidade, tanto para o corpo docente quanto para os alunos.

Em um processo contínuo de aprimoramento da segurança da informação, ações foram implementadas para fortalecer controles, mitigar riscos e assegurar a conformidade com normas e legislações vigentes.

Nos períodos, foram mantidas as ações de aprimoramento dos controles de segurança, incluindo a reanálise dos níveis de acesso aos sistemas, a atualização de logs dos sistemas operacionais, servidores e estações de trabalho, bem como a elaboração de documentação técnica para subsidiar decisões estratégicas. Essas iniciativas contribuem para a mitigação de riscos e para a proteção da integridade, da confidencialidade e da disponibilidade das informações, em conformidade com o Marco Civil da Internet e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

No contexto dos sistemas institucionais, foram realizadas atualizações de rotina no RM/SGE (Educacional) para correção de erros e melhorias, com a finalidade de melhorar o desempenho do sistema RM/SGE.

No sistema Protheus, foram realizadas atualizações de rotina e correção, mantendo o sistema atualizado e melhorando seu desempenho.

Adicionalmente, foi iniciada a implantação do DW, com a finalidade de agrupar dados estratégicos para auxiliar na tomada de decisões.

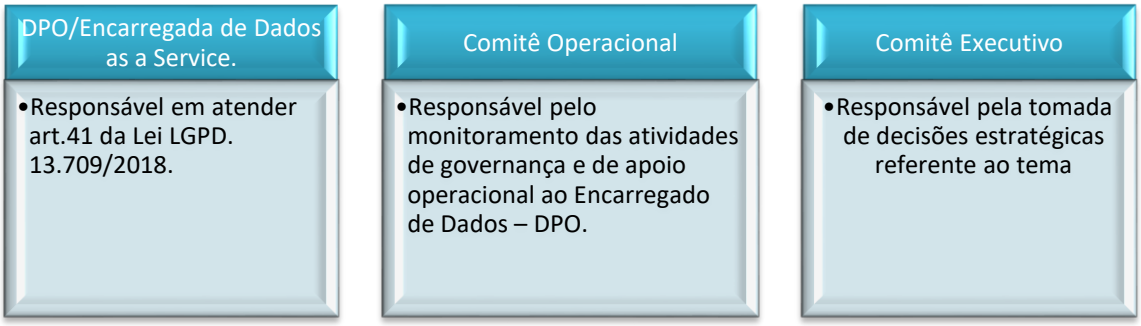
As ações desenvolvidas no terceiro trimestre de 2026 reforçam o compromisso do SESI/DR-RO com a melhoria contínua da segurança da informação, a modernização da infraestrutura tecnológica e o aprimoramento dos processos institucionais, contribuindo para maior proteção, disponibilidade e eficiência operacional.

3.2 Programa de Governança em Privacidade de Dados

O Departamento Regional de Rondônia está adequado à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Há um programa de Governança em Privacidade de Dados

estruturado, que atua de modo a garantir observância à legislação vigente bem como tratar adequadamente as demandas dos cidadãos em relação aos seus dados pessoais.

O Programa de Governança em Privacidade de Dados está estruturado conforme abaixo:



O Comitê Operacional de Privacidade de Dados foi constituído por meio de portaria, com composição multidisciplinar, envolvendo representantes da Diretoria Jurídica, da Coordenação de Recursos Humanos, da Coordenação de Tecnologia da Informação e da Assessoria de Compliance. Sua finalidade é assegurar, no âmbito de sua atuação operacional, o cumprimento e a execução das políticas e dos procedimentos do Programa de Governança.

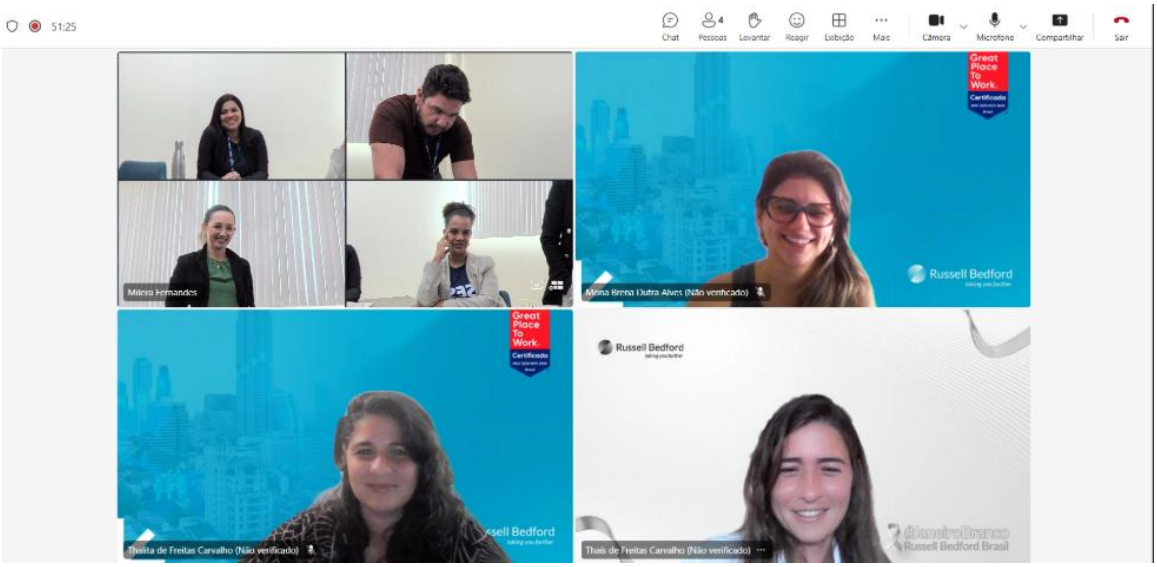
O Comitê Operacional, em conjunto com a DPO/Encarregada de Dados, mantém uma agenda com diversas ações e atividades relevantes à manutenção do programa de Governança, bem como à resolução de demandas abertas por titulares de dados por meio do Portal de Privacidade, disponível no endereço. https://portal.fiero.org.br/portal-privacidade.

A agenda do Comitê Operacional, em conjunto com a DPO/Encarregada de Dados, prevê a continuidade das ações preventivas de monitoramento do programa de Governança bem como a publicação de normativos internos, cards informativos, treinamentos destinados à força de trabalho, visando à conformidade do Regional no cumprimento da Lei. O Programa de Governança em Privacidade de Dados contém um arcabouço de documentos que sustentam o Programa, tais como políticas, cartilhas, procedimentos e fluxos.

Para o ano de 2026, no âmbito do primeiro trimestre, destaca-se a realização da primeira reunião mensal do Comitê, ocorrida em 23 de janeiro, a qual marcou o início formal das atividades no período.

O encontro teve como principal objetivo o alinhamento institucional quanto à execução das ações previstas, com ênfase na estruturação e no planejamento das iniciativas estratégicas voltadas à proteção de dados, ao *compliance* e ao fortalecimento da governança.

Na ocasião, foram estabelecidas diretrizes iniciais, prioridades de atuação e encaminhamentos necessários para assegurar a condução eficiente das atividades ao longo do exercício, em conformidade com as orientações institucionais e normativas vigentes.



Destacam-se as seguintes iniciativas:

Planejamento de Aculturamento: Início da organização das ações de conscientização para o exercício de 2026, com a divulgação da Pílula de Conscientização, conforme a Matriz de Comunicação, abordando os Direitos dos Titulares de Dados, com vistas ao fortalecimento da cultura de proteção de dados no âmbito institucional.

Revisão de Políticas Internas: Início do planejamento das atualizações normativas, com prioridade para a revisão da Política de Segurança da Informação, considerada documento estruturante para o aprimoramento dos controles internos e da governança da informação.

Governança e Monitoramento: Voltada à revisão do mapeamento de dados, definição dos setores estratégicos para entrevistas e alinhamento quanto ao cronograma de início das atividades de levantamento de informações.

As ações desenvolvidas no período demonstram o alinhamento do comitê às diretrizes institucionais, com foco no fortalecimento da conformidade, na mitigação de riscos e na consolidação de uma cultura organizacional orientada à proteção de dados e à integridade.

Colaboradores do IEL-RO recebem atualização sobre LGPD

Ainda no primeiro trimestre, colaboradores do IEL-RO participaram de uma reunião com o Comitê de LGPD, com orientações sobre o correto tratamento de dados pessoais, incluindo coleta, uso, armazenamento e compartilhamento.

O encontro destacou a diferença entre dados pessoais e sensíveis, trouxe exemplos práticos do dia a dia e reforçou a importância de boas práticas para garantir segurança, conformidade legal e confiança de estudantes e empresas. Também foi enfatizada a responsabilidade de cada colaborador na proteção das informações.



Durante o segundo trimestre de 2026, o Comitê de LGPD, em conjunto com a Encarregada pelo Tratamento de Dados Pessoais (DPO), deu continuidade às ações de fortalecimento da governança em proteção de dados pessoais, com foco na execução das iniciativas planejadas, no atendimento às demandas institucionais e na evolução das medidas de conformidade.

No âmbito da conscientização, foi realizada a divulgação de cartilha educativa sobre proteção de dados pessoais, abordando o papel do Encarregado de Proteção de Dados (DPO), prevenção e comunicação de incidentes, bem como a campanha de conscientização sobre Engenharia Social.

Durante o período, o Canal do DPO realizou o atendimento de solicitações de titulares de dados, assegurando o exercício dos direitos previstos na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o cumprimento dos procedimentos internos adotados pela instituição.

No suporte consultivo às áreas internas, destacaram-se a elaboração de modelo de resposta para atendimento de solicitações de prontuário médico, o assessoramento ao SESI Educação em demanda decorrente de recomendação do Ministério Público e o apoio ao Projeto SESI Cuida Delas, ocasião em que foram elaborados Termos de Autorização de Uso de Imagem e Depoimentos destinados aos públicos envolvidos.

No eixo de adequação documental, tiveram continuidade as revisões da Política de Segurança da Informação e da Norma de Uso Aceitável de Recursos Tecnológicos, além do desenvolvimento de Procedimento Operacional Padrão (POP) voltado à padronização do atendimento de solicitações que envolvam o compartilhamento de dados pessoais.

Em relação à governança em privacidade, foram iniciadas as entrevistas para atualização do Registro de Operações de Tratamento de Dados Pessoais (ROPA), com levantamento e validação dos processos de tratamento de dados junto ao IEL/RO, subsidiando a atualização dos registros de tratamento e o aprimoramento dos controles internos.

As ações desenvolvidas no período evidenciam o avanço das atividades de adequação à LGPD, fortalecendo a governança em privacidade, a padronização dos

processos internos, a conformidade normativa e o suporte técnico prestado às unidades da instituição.

Ainda no segundo trimestre de 2026, por meio da Portaria Conjunta nº 003/2026, houve a atualização da composição do Comitê Operacional de Privacidade de Dados, com o ingresso de Nathalia Martins da S. Reis Pimentel e Hélem O. Araujo Nasquez como membros do Comitê.

Durante o terceiro trimestre de 2026, o comitê de LGPD, em articulação com a encarregada pelo tratamento de dados pessoais (DPO), avançou na implementação das ações voltadas ao aprimoramento da governança e da conformidade em proteção de dados pessoais. No período, foram desenvolvidas iniciativas de acompanhamento, orientação e fortalecimento das práticas institucionais, contribuindo para a consolidação da cultura de privacidade e para o atendimento das demandas relacionadas a LGPD

Entre as principais iniciativas desenvolvidas no período, destacam-se:

Revisão da Norma de Uso Aceitável dos Recursos: foi realizada a leitura técnica e a revisão do conteúdo da norma, com o objetivo de avaliar sua aderência das necessidades institucionais, as boas práticas de segurança da informação e aso princípios de proteção de dados pessoais, contribuindo para o aprimoramento das diretrizes aplicáveis ao uso adequado dos recursos corporativos.

Entrevistas para mapeamento de processos: foram realizadas entrevistas com equipes do IEL e da Clínica SESI, contemplando as áreas de atendimento e triagem, com o propósito de compreender os fluxos de tratamento de dados pessoais, identificar pontos de coleta, utilização, compartilhamento e armazenamento de informações, bem como subsidiar o aprimoramento das medidas de conformidade e dos controles relacionados a proteção de dados.

As ações realizadas no período contribuíram para o fortalecimento dos mecanismos de governança em privacidade permitindo maior compreensão dos processos institucionais que envolvem dados pessoais e fornecendo subsídios para a continuidade das iniciativas de adequação e melhoria dos controles internos.

4. GESTÃO DE RISCOS

A Gestão de Riscos do SESI-RO foi implementada em 2021, fundamentada na metodologia internacional ISO 31.000. O objetivo é fomentar uma cultura proativa de proteção e geração de valor em todos os níveis da organização. A metodologia do processo de gestão de riscos, aprovada pela Alta Direção, integra todas as atividades e a tomada de decisão em todos os níveis.

A estrutura da Gestão de Riscos implementada no SESI-RO visa o gerenciamento eficaz de riscos e a mitigação da concretização de eventos que possam impactar negativamente a missão da entidade.

Os processos da gestão de riscos seguem uma abordagem estrutural inspirada na norma ISO 31000:



O Departamento Regional conta com um software de gestão de riscos para auxiliar no monitoramento e acompanhamento dos riscos da entidade.

A utilização do software permite aos gestores das diversas áreas de negócio identificar e acompanhar os desafios relacionados ao alcance dos objetivos institucionais, subsidiando a tomada de decisões baseada em dados e o planejamento de ações futuras.

A Assessoria de Compliance desempenha um papel estratégico e essencial no fortalecimento da Gestão de Riscos, atuando de forma contínua por meio de agendas semanais e mensais previamente estruturadas.

Esse trabalho é realizado em parceria com os pontos focais das áreas e unidades operacionais, promovendo um ambiente colaborativo para esclarecimento de dúvidas operacionais e alinhamento de boas práticas.

Nessas interações, também são apresentadas e exploradas as funcionalidades da plataforma de gestão de riscos, com foco na otimização dos processos, no aumento da eficiência e na disseminação da cultura de integridade e prevenção em todos os níveis da organização.

Para o exercício de 2026, registra-se a realização da primeira reunião de alinhamento estratégico, marco inicial para a definição das diretrizes que nortearão as ações do período no âmbito da governança, gestão de riscos e Compliance.

Durante o encontro, foram estabelecidas as bases para a execução das atividades prioritárias, com destaque para a atualização dos conhecimentos dos pontos focais, visando o fortalecimento do conhecimento técnico e a padronização das práticas institucionais. Essa iniciativa busca assegurar maior efetividade na disseminação das diretrizes e no acompanhamento das ações nas áreas envolvidas.

No contexto da **gestão de riscos**, foi enfatizada a necessidade de evolução da abordagem tradicional, incorporando a análise de oportunidades (riscos positivos), com foco na geração de valor e no aprimoramento dos processos organizacionais.

Destaca-se, ainda, a implementação de uma agenda contínua de treinamento e alinhamento periódico com gestores, com o objetivo de fortalecer a cultura de governança, promover maior engajamento das lideranças e assegurar a correta aplicação das diretrizes institucionais. Também é promovida a **revisão da matriz de riscos**, com vistas à atualização dos cenários, reavaliação dos impactos e aprimoramento dos controles existentes.

No que se refere às ferramentas de apoio à gestão, a **Plataforma Perinity** permanece como instrumento central para o monitoramento e a gestão dos processos. Nesse contexto, ressalta-se o suporte contínuo da consultoria especializada, atuando em constante alinhamento com a equipe interna para otimizar a utilização da plataforma, com ênfase na aplicação da inteligência artificial

Audara, potencializando a análise de dados, a automação de processos e a tomada de decisão baseada em evidências.



As ações definidas refletem o compromisso institucional com o aprimoramento contínuo dos mecanismos de controle, a inovação na gestão e o fortalecimento da governança no exercício de 2026.

5. PROGRAMA DE *COMPLIANCE* E INTEGRIDADE

A implantação do Programa de Governança Corporativa e Compliance ocorreu em atendimento à Resolução nº 049/2019 (SESI), e está pautada nas melhores práticas de Governança Corporativa visando assim o atendimento ao artigo 57 e seus incisos do Decreto 11.129/2022, que regulamenta a Lei 12.846/2013. O SESI/RO prioriza a atuação orientada pela ética, integridade e transparência, para garantir a conformidade dos processos e o aprimoramento contínuo dos mecanismos de **Prevenção, Detecção e Correção**, que impeçam a ocorrência de desvios éticos.

A Assessoria Compliance busca difundir e manter a gestão dos negócios aderentes às leis, às normas, às políticas e aos procedimentos, de forma a mitigar os riscos inerentes ao conjunto de práticas e comportamentos exercidos na rotina das entidades.

Desde sua constituição, a Assessoria de Compliance possui dentre seus objetivos, mitigar riscos e garantir a reputação organizacional assegurando o exercício

das atividades de forma sustentável, em conformidade jurídica e em consonância com as normas aplicáveis e com padrões éticos e de integridade.

Neste contexto, a Alta Administração se apresenta fortemente comprometida com os valores como ética, transparência, foco no cliente, foco nos resultados sustentáveis, senso de equipe e inovação, participando da disseminação da cultura de conformidade, mantendo a observância quanto ao cumprimento dos procedimentos e controles estabelecidos em seu Código de Conduta e Ética.

Para alcançar seus objetivos, a Assessoria de Compliance tem como base nove pilares do Programa de Compliance, que estão sendo aperfeiçoados desde a criação da área:



A Assessoria Compliance reporta-se diretamente à Presidência da Federação das Indústrias do Estado de Rondônia (FIERO), garantindo, desta forma, sua independência, autonomia e efetividade.

Prova disso é o patrocínio da área de Assessoria Compliance, a divulgação, o compartilhamento e a disseminação da cultura de Compliance junto aos conselhos das entidades, aos clientes e parceiros.

Para garantir o aperfeiçoamento das práticas de Governança Corporativa e Compliance, aprimorar o ambiente de conformidade e estabelecer diretrizes, a Alta

Administração instituiu 02 (dois) comitês internos: Comitê de Ética e Comitê de Compliance.

- **Comitê de Ética**: Tem a responsabilidade de apurar as manifestações que configurem desrespeito ao Código de Conduta e Ética e às políticas institucionais que envolvam dirigentes, colaboradores, estagiários, representantes designados além de terceiros, bem como propor e aplicar as medidas cabíveis de acordo com os preceitos previstos na Política de Consequências da Instituição.

- **Comitê de Compliance: instituído conforme previsto na Política** de Compliance, para aconselhar, apoiar e identificar pontos de aprimoramento do Sistema de Gestão de Compliance, tem por finalidade assegurar que os negócios da organização sejam conduzidos de forma íntegra e ética, em conformidade com os parâmetros da Lei Anticorrupção brasileira e demais legislações, como o Código de Conduta e Ética, Política de Riscos e Controles Internos. O Comitê deverá seguir e respeitar os objetivos para os quais foi criado, mantendo-se fiel aos assuntos que lhe competem.

A assessoria *Compliance* atua realizando o monitoramento próximo das áreas da instituição, incluindo suas atividades operacionais.

Processos de Aquisição da Instituição

Exemplo maior disto é a participação do *Compliance* nos processos de aquisição da instituição: todas as aquisições realizadas sob a égide do Regulamento de Licitações e Contratos/Regulamento para Contratação e Alienação - RCA do SESI têm passagem obrigatória pela Assessoria *Compliance*, que, de posse do processo físico, analisa a observância aos procedimentos, idoneidade de participantes, dentre outros aspectos, e, ao final, atesta a conformidade do Processo ou recomenda melhorias/correções (para obtenção da conformidade) com fundamento no Regulamento de Licitações e Contratos/Regulamento para Contratação e Alienação - RCA, procedimento de compras e política de Due Diligence

Até o terceiro trimestre de 2026, a Assessoria Compliance realizou 226 análises nos processos de contratações.

Ao longo de 2026, o Departamento Regional manteve o compromisso de fortalecer os mecanismos de governança, estabelecendo como diretriz prioritária a elevação dos padrões de eficiência, transparência e segurança nos processos de contratação. Como parte dessa estratégia, avançou na transformação digital das rotinas operacionais, de modo que, ao longo de 2026, os processos são integralmente conduzidos em ambiente digital, por meio da plataforma Ping.

Essa evolução representa um avanço significativo na rastreabilidade, padronização e controle das etapas do processo, contribuindo para a mitigação de riscos, o fortalecimento do *compliance* e a ampliação da confiabilidade nas tomadas de decisão. Além disso, a digitalização integral proporciona maior agilidade operacional, integração entre áreas e disponibilidade de informações em tempo real,

alinhando a organização às melhores práticas de mercado e aos princípios de governança corporativa.

Destaca-se que o procedimento de due diligence, instrumento essencial para a mitigação de riscos, a promoção da conformidade e o aprimoramento da tomada de decisões nos processos de contratação, não foi integralmente implementado em 2025. Diante disso, sua continuidade e efetiva consolidação passam a figurar como prioridade estratégica para o ano de 2026, reforçando o compromisso institucional com o fortalecimento dos mecanismos de governança, integridade e controle de processos de compras.

Monitoramento da Lei de Acesso à informação (LAI)

No exercício de 2026, permanece sob a responsabilidade da Assessoria de *Compliance,* em alinhamento às diretrizes do Departamento Nacional, o monitoramento da Lei de Acesso à informação (LAI). Em atendimento às exigências legais, este Regional mantém seus canais de acesso à informação devidamente estruturados, com designação formal de “Responsável pelo Monitoramento”, conforme estabelecido pela Portaria Conjunta nº016/2022.

No primeiro trimestre essa Assessoria realizou um alinhamento interno com a equipe da Gerência de Inteligência de Mercado do Departamento Regional para

tratar da aplicação da Lei de Acesso à Informação (LAI) no âmbito institucional. A iniciativa teve como objetivo esclarecer procedimentos, responsabilidades e fluxos relacionados ao atendimento das demandas de informação apresentadas pelos cidadãos.

Na reunião, foram apresentados os fundamentos da LAI, com destaque para a distinção entre transparência ativa e transparência passiva, os prazos legais de resposta e a correta categorização das solicitações entre serviço de atendimento ao cidadão (SAC), LAI e Ouvidoria.



Comitê de Inteligência Artificial no DR RO

O Comitê de Inteligência Artificial do DR RO está conduzindo a implementação da Política de IA, cujo objetivo é orientar e direcionar, assegurando que seu uso ocorra com ética, segurança, transparência, conformidade e alinhamento aos objetivos estratégicos da organização.

O Comitê é presidido por Nathalia Pimentel (Assessora da Diretoria Regional) e conta com representantes das áreas de Tecnologia da Informação, Jurídico, IEL e da Assessoria de *Compliance*.

Após a elaboração da Política de Inteligência Artificial do Departamento Regional e de sua documentação complementar, incluindo a política destinada aos alunos e o

manual de utilização, foram iniciados os trabalhos de identidade visual, diagramação e preparação dos materiais de apoio ao lançamento.

A Assessoria de *Compliance* participa ativamente, com Arthur Toledo (Assessor de *Compliance*) como membro titular e Jeane Paes (Analista de *Compliance*) como suplente, contribuindo para a incorporação de diretrizes normativas, mitigação de riscos e fortalecimento dos mecanismos de controle.





Fortalecimento da cultura de Compliance

Reafirmando seu compromisso com a capacitação, a disseminação da cultura de Compliance e o fortalecimento da conduta ética entre os colaboradores, a Assessoria de Compliance, em parceria com a Assessoria de Comunicação, elaborou um cronograma institucional de comunicação para promover iniciativas estruturadas de orientação.

Como parte dessa estratégia, serão enviados periodicamente e-mails com informações sobre o programa de Compliance, permitindo que os colaboradores compreendam efetivamente como as regras institucionais impactam seu dia a dia e contribuam para o fortalecimento de uma cultura ética e produtiva.



Código de Conduta e Ética FIERO/SESI/SENAI/IEL



E-book Elevando o Padrão – Transformando o Ambiente de Trabalho com o Código de Conduta e Ética



Cartilha: O que é o Programa de Governança Corporativa e Compliance.

No segundo trimestre, a Assessoria de Compliance deu continuidade ao cronograma institucional de comunicação, mantendo o envio periódico de materiais informativos sobre o Programa de Compliance, por meio de cards temáticos abordando assuntos pontuais extraídos do e-book **"Elevando o Padrão"**.

Entre os temas trabalhados, destacam-se dicas práticas para aprimorar a imagem profissional, desenvolver habilidades de resolução de conflitos, vestir-se adequadamente ao ambiente de trabalho, comunicar-se de forma clara e eficaz, manter o foco nas atividades, observar as regras de netiqueta, cuidar da presença online, participar de atividades em equipe, solicitar feedback, investir no desenvolvimento profissional, gerenciar o tempo de forma eficiente, demonstrar confiança e positividade, entre outros conteúdos voltados ao fortalecimento da cultura de ética, integridade e profissionalismo, dentre outros.

No terceiro trimestre, a Assessoria de Compliance participou ativamente das reuniões da Rede Nacional Colaborativa, contribuindo para o fortalecimento da integração entre os Departamentos Regionais e o Departamento Nacional, o compartilhamento de experiências e boas práticas, o alinhamento de diretrizes e a disseminação de conhecimento dos requisitos estabelecidos pelos órgão fiscalizadores e ao aprimoramento das práticas de transparência institucional. A participação reforçou o compromisso institucional com a melhoria continua dos processos, o aprimoramento das práticas de compliance e o fortalecimento da cultura de integridade.

Ainda no terceiro trimestre, a assessoria de Compliance do DR-RO ganhou destaque no 3º Encontro Nacional de Compliance do Sistema Indústria. Promovido pela CNI em parceria com o Conselho Nacional do SESI. O evento abordou integridade,

governança, gestão de riscos, uso responsável das redes sociais e Inteligência Artificial. Durante o encontro o Compliance DR- RO contribuiu com a apresentação de proposta Governança 360° apresentada pelo assessor Arthur Toledo, integrando planejamento estratégico, análise de riscos e mecanismos de controle para fortalecer o monitoramento, a prevenção de falhas e a tomada de decisão.



6. POLÍTICAS, NORMATIVOS E PROCEDIMENTOS

O Código de Conduta e Ética expressa os princípios éticos e os compromissos que norteiam a conduta de nossos colaboradores, bem como a interação das entidades com seus diferentes públicos, independentemente de sua localização geográfica.

As políticas de *Compliance* são aplicáveis a todos os profissionais das entidades, independentemente de seu nível hierárquico, e extensivas a todos os fornecedores e parceiros.

Além do Código de Conduta e Ética, dentro do campo da integridade, gestão de riscos e controles internos, o SESI possui outros normativos — tais como políticas, guias orientadores, procedimentos e manuais — que balizam as ações para o

atingimento dos objetivos estabelecidos para a organização, facilitam as atividades diárias e servem de base para a tomada de decisões em qualquer nível dentro da organização.

São constituídas de diretrizes baseadas nos objetivos da entidade, proporcionando a uniformização e visa oferecer a alta direção medidas a serem adotadas.

Com o lançamento do novo Regulamento de Contratações e Alienações por parte do Departamento Nacional do SESI, a Assessoria Compliance participou ativamente dos treinamentos ministrados através da plataforma Unindústria.

Em conjunto com a Diretoria Jurídica e Coordenação de Licitações e Contratos participou da elaboração dos novos documentos internos para adequação à nova regulamentação, tais como guias, fluxos e processos.

Documentos elaborados, validados e aprovados para atender à adequação do Novo RCA:

- Termos de Solicitação de Contratação
- Termos de Chamamento
- Guia do macroprocesso de Seleção e Contratação.

Com o objetivo de zelar pela organização destes importantes normativos, bem como garantir a disponibilização aos usuários do Departamento Regional, a Assessoria Complaince ajuda a manter o repositório GED – Gestão Eletrônica de Documentos, atualizado e disseminado aos colaboradores promovendo a interação com as áreas, garantindo a aderência na utilização das políticas, procedimentos, e legislação vigente.

7. COMPETÊNCIAS E TREINAMENTOS

O SESI/DR-RO se entende como uma entidade formadora de pessoas que possuem interações entre si e com a sociedade como um todo, devendo reconhecer o colaborador não somente por sua competência, mas fundamentalmente por seus valores éticos, e por buscar estar alinhado com os princípios que fortalecem a transparência e a ética.

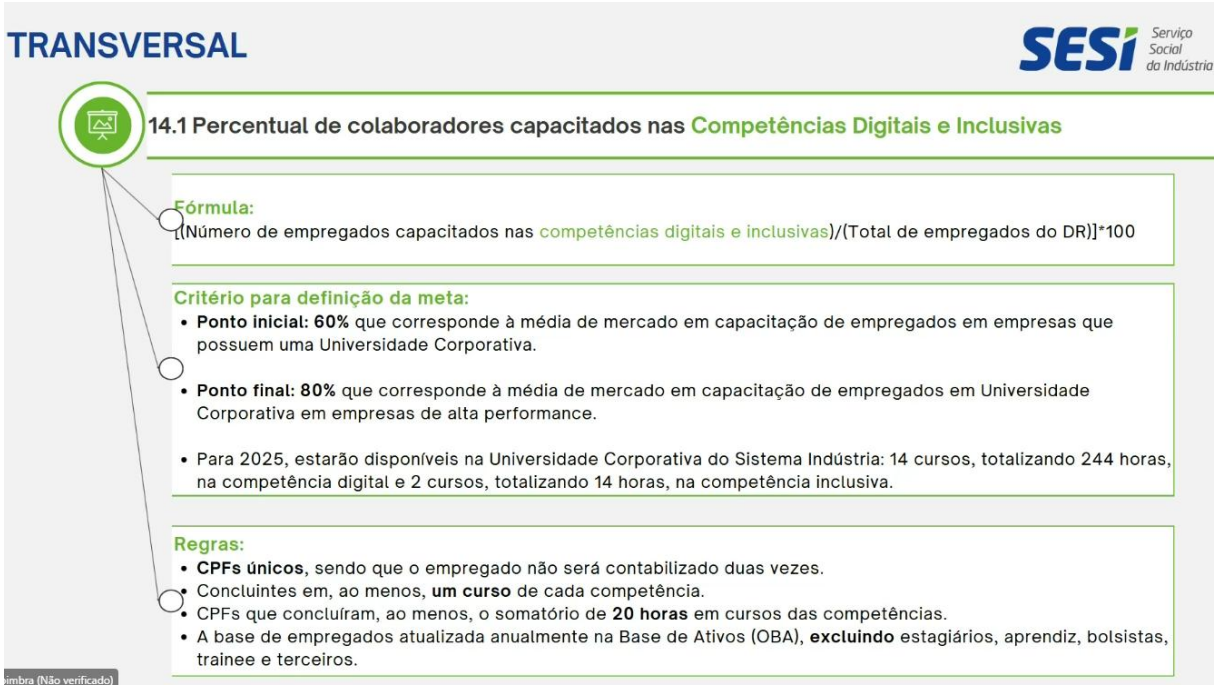
Por força do alinhamento do Departamento Regional de Rondônia à estratégia nacional do Sistema Indústria, de desenvolvimento e fortalecimento de competências dos colaboradores, por meio de um conjunto de iniciativas para contribuir com o crescimento e desenvolvimento da força de trabalho do SESI, a estratégia anteriormente adotada de estabelecer metas de horas de capacitação permanece ao longo do ano de 2026, para que os colaboradores possam desenvolver habilidades e transformá-las em entregas efetivas, sempre visando a melhoria contínua dos processos internos da organização.

Merece destaque, sobretudo a iniciativa adotada pelo Departamento Regional de utilizar este indicador 'média de horas em capacitação', como indicador chave do Programa de Participação nos Resultados, (Remuneração Variável).

O Programa tem como objetivo reconhecer o esforço coletivo e individual para o alcance dos resultados, compostos de indicadores e metas estratégicas, em linha com Programa de Eficiência da Gestão (DN e DR).

Nas empresas de vanguarda do Mercado, no design das suas arquiteturas de políticas de gestão de pessoas, o instrumento de Remuneração Variável, ocupa posição de importância, pois contribui com a retenção de talentos e o fortalecimento dos diferenciais competitivos. Atrelar isto ao desenvolvimento pessoal dos colaboradores, fortalece uma cultura de aprimoramento e de autodesenvolvimento, que certamente se reflete na qualidade e valor agregado nas entregas realizadas.

Para 2026, houve necessidade de alinhamento e revisão do ciclo estratégico 2025/2027, e foram definidas novas estratégias para SESI E SENAI, incluindo os **objetivos transversais**, nas **competências Digitais e Inclusivas** para o público SESI, onde foram definidos os indicadores de percentual de capacitação para cada entidade/casa. Conforme descrição abaixo;



A gestão dos cursos, e todo o monitoramento foram ajustados de acordo com os relatórios que passaram por ajustes na plataforma também, e seguimos compartilhando com os gestores e pontos focais nas unidades, com o intuito de conseguirmos atingir nosso objetivo.

Nossa finalização do 2º trimestre ocorreu dia 30/06/2026, tendo a data de encerramento das inscrições prevista para dia 19/06/2026, devido às mudanças que estão ocorrendo na plataforma, houve necessidade de interromper as inscrições por um prazo de 10 dias entre 20/06 a 30/06, para ajustes da nova plataforma, com a finalização do curso previsto para 30/06/2026.

As ações de acompanhamento e monitoramento dos indicadores de capacitação terão continuidade até 31 de dezembro de 2026, considerando os dois ciclos de execução previstos para o exercício. O primeiro ciclo teve suas inscrições encerradas em 19 de junho de 2026, permanecendo em andamento as atividades relacionadas ao segundo ciclo.

Realizamos uma sensibilização interna, sobre as informações das mudanças e finalização dos cursos, junto às unidades, com o intuito de esclarecer melhor o entendimento e a importância da finalização dos cursos, uma vez que tivemos mudanças significativas no formato de realização. Salientando o novo formato de realização dos cursos, sendo que cada colaborador irá realizar cursos das competências, conforme a casa onde está lotado, como por exemplo: SESI irá realizar cursos das competências

Digitais e Inclusivas, reforçamos que a meta estipulada pelo DN para 2026 ficou estabelecida em 70% de colaboradores ativos no OBA sem dupla contagem.

Os cursos alinhados às competências **Digital, Ambiental e Inclusiva**, reforçando o direcionamento estratégico voltado ao desenvolvimento de habilidades essenciais para os desafios contemporâneos do mercado de trabalho e para a promoção de uma educação mais equitativa, sustentável e conectada à realidade social.

Os treinamentos e capacitações não estão restritos a plataforma Unindústria. Verifica-se uma grande aderência a cultura de capacitação permanente, demonstrada também por capacitações realizadas através de outras iniciativas, como as demandas vindas do DN-Departamento Nacional, como Pós-graduações e treinamentos para o corpo Técnicos e professores de algumas áreas especificas, voltados a Educação Básica, como por exemplo: **o Projeto Estruturante** – Núcleo de Implementação do Sistema SESI de Educação (SSE), projeto é voltado a estruturação, consolidação e alinhamento das diretrizes pedagógicas da Rede SESI, demandando carga horária específica dos docentes selecionados para a formação contínuas, mentoria e desenvolvimento de programas e atividades vinculados ao núcleo.

O Núcleo de Formação e Mentoria SESI conta com a participação dos professores, dos segmentos Fundamental I – Anos Iniciais; Fundamental II – Anos finais, tendo seu início em julho/2026 com previsão de encerramento em janeiro/ 2027.

Também ocorrem conforme surgem demandas internas, adequando-se o tema conforme a necessidade de cada área (Compras, Engenharia, Recursos Humanos, Contabilidade). O RH acompanha tais demandas através de planejamento e levantamento de recursos financeiros, e monitoramento dos indicadores buscando o deferimento junto a alta direção, conforme realização do retificativo.

O SESI em contrapartida, oferece cursos com imersões presenciais, para colaboradores de cargos estratégicos da Educação Básica, conforme ofertas abaixo:

Pós-Graduação em Políticas e Práticas Inclusivas.
Carga horária: 400h

As ações continuam sendo difundidas, diariamente sempre acompanhadas de relatórios, comunicados e e-mails aos gestores e pontos focais, nas unidades, para que realizem o monitoramento das atividades, ações e

indicadores. Além de reunião de alinhamento com as unidades para esclarecimentos da nova regra, foi realizado um atendimento corpo a corpo, junto aos colaboradores da federação e unidade a título de esclarecimento da nova regra dos cursos.

Estamos acompanhando o processo junto as unidades, desde o início do exercício para assegurar o cumprimento da meta, todo o monitoramento está sendo realizado e compartilhado com os gestores e pontos focais nas unidades, pontuando aqueles que nunca acessaram a plataforma, com o intuito de conseguirmos atingir nosso objetivo, e fazer com que esse pequeno grupo, que é minoria, acesse a plataforma, o que vem dando resultados significativos.

Hoje nosso indicador está sendo medido pelo **número de colaboradores** ativos no OBA, conforme critério do DN, para atingimento da meta de 70**%** de colaboradores do DR, sem dupla contagem, porém houve necessidade novamente de um reajuste na carga horária individual do colaborador, onde ficou definido em 20h e podemos perceber um número significante de colaboradores do SESI já engajados para a realização da meta proposta.

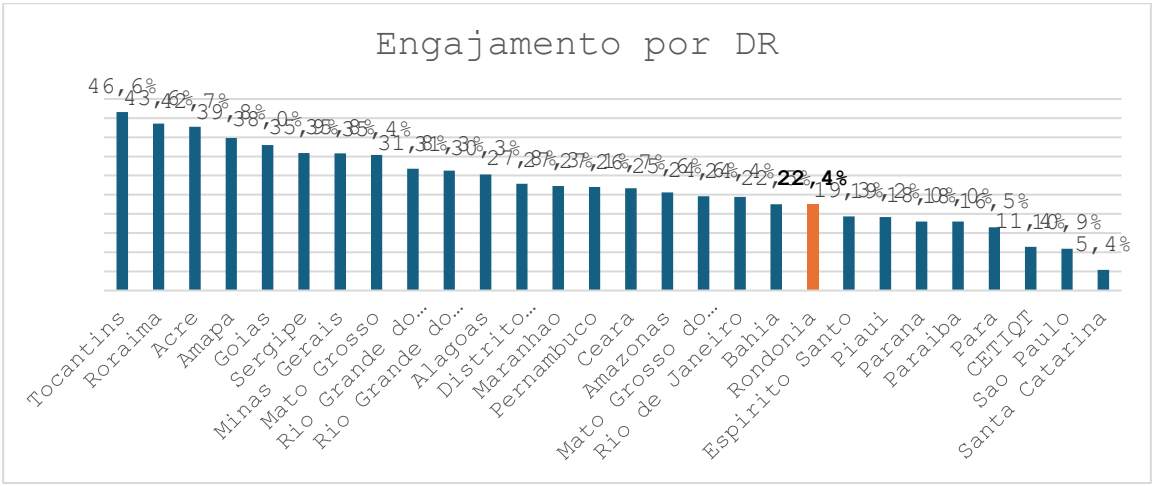
No primeiro trimestre se comparados ao ano anterior, estamos bem abaixo, mas isso ainda é um cenário que vem se modificando aos poucos, pois realizamos uma reunião sobre conscientização de inscrições e realizações dos cursos, onde estávamos tendo muitos casos de evasões ou cursos não iniciados, devido a muitas inscrições que estavam sendo realizadas e não iniciadas, o que impacta negativamente em nossos indicadores.

Finalizamos o 1º trimestre com 6 colaboradores que já concluíram a meta, representando um índice de 4,41% do número de colaboradores ATIVOS SESI.

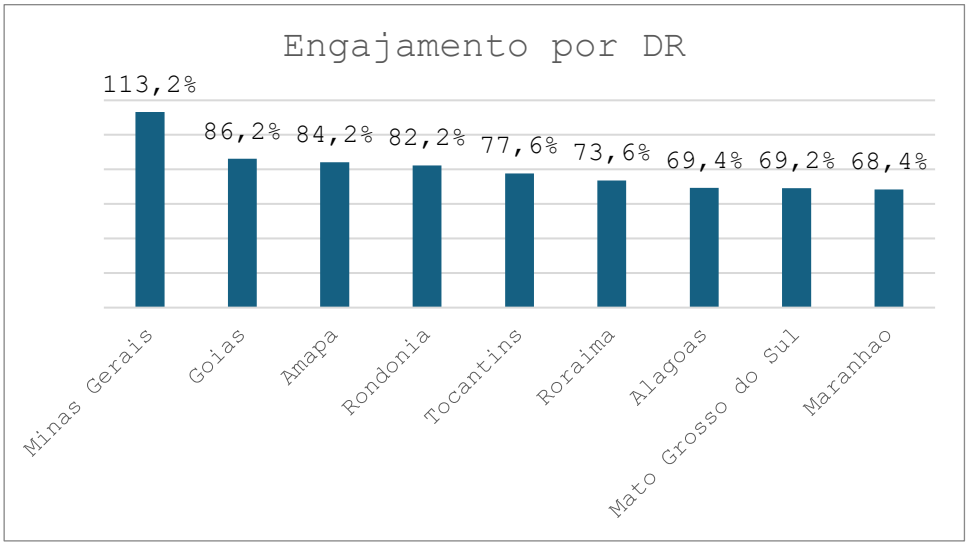
Já o 2º trimestre dia 30/06/2026, conforme demonstração dos dados abaixo, representando um índice de 52,94% do número de colaboradores ATIVOS SESI, o que equivale à quantidade de 108 colaboradores.



No segundo trimestre, o SESI Rondônia alcançou a 4ª colocação entre os Departamentos Regionais, com índice de participação de 82,2%, representando um avanço significativo em relação ao primeiro trimestre, quando ocupava a 20ª posição. Esse resultado evidencia o engajamento das equipes e o comprometimento institucional com o desenvolvimento das competências dos colaboradores.

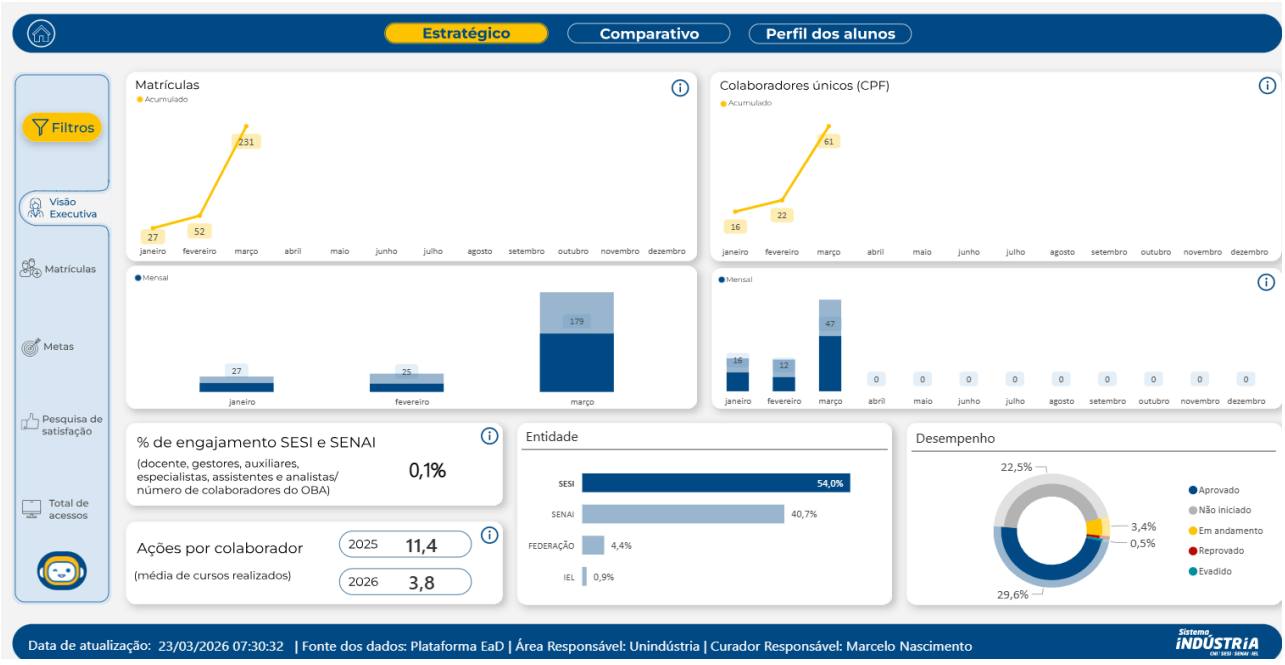


Engajamento 2º trimestre



É muito importante lembrar que os esforços devem ser coletivos e individuais ao longo do ano, para que possamos alcançar os nossos resultados, como já internalizamos sobre a importância do Programa de Participação, as realizações vão avançando e ganhando forças no decorrer de todo o processo, pois é visível a aderência pela procura dos cursos, além de contribuir para que haja uma continuidade, sempre visando a melhoria dos processos.

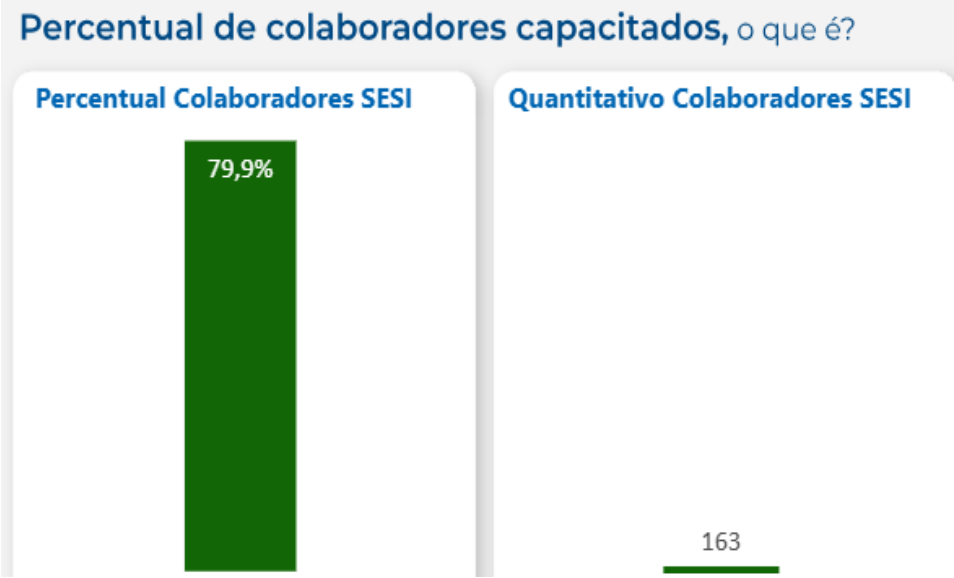
Como podemos verificar no gráfico abaixo, o desempenho de participação do DR Rondônia, conforme o gráfico referente ao 1º trimestre apresentávamos indicadores desfavoráveis.



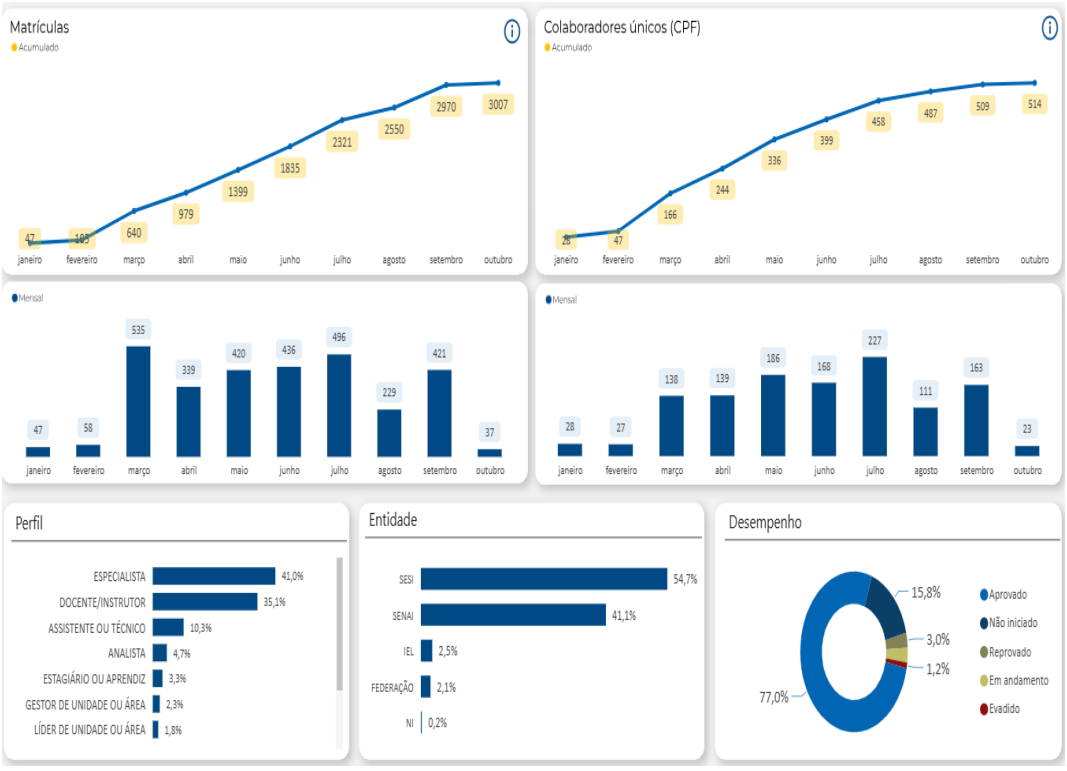
No 2º trimestre podemos ver o avanço se compararmos com o 1º trimestre, no índice de aprovados que saiu de 29% para 88,1% e o declínio no índice do status não iniciados, de 22,5% caindo para 7,5% isso se deve à conscientização e às ações realizadas no decorrer do 2º trimestre. Considerações essas, que parecem simples, mas são de grande importância e impactos no processo.



Os dados do terceiro trimestre demonstram representando um percentual de 79,9% o que representa a participação de um quantitativo de 163 colaboradores, conforme demonstração no gráfico.



Ressaltamos em destaque no gráfico estratégico, o engajamento do SESI Rondônia nos três últimos meses, em número de colaboradores sem dupla contagem, e matrículas realizadas.



Conforme mencionado anteriormente, estamos passando ainda por ajustes na plataforma, o que impossibilita a apresentação da nossa colocação perante aos outros DRs.

Já internalizamos sobre a importância do Programa de Participação, as realizações vão avançando e ganhando forças no decorrer de todo o processo, pois é visível a aderência pela procura dos cursos, além de contribuir para que haja uma continuidade, sempre visando a melhoria dos processos.

A Coordenação de Gestão de Pessoas acompanha diariamente as ações definidas para alavancar os Indicadores, o que se materializa através das atividades contínuas como alinhamento e acompanhamento da alta direção nas reuniões estratégicas que ocorrem semanalmente.

Algumas ações realizadas:

- Plano de ação para a realização dos cursos, de acordo com o perfil dos colaboradores;
- Acompanhamento diário dos relatórios;
- Reunião presencial e online, com os gestores e pontos focais das unidades, para esclarecimentos do processo como um todo;
- Cadastro dos colaboradores novatos na plataforma, assim que realizada a integração, já com a indicação de alguns cursos;
- Envio da trilha com a média de horas por colaborador, aos gestores para acompanhamento diário;
- Envio do Portfólio aos gestores e coordenadores das áreas para direcionar melhor os cursos;
- Envio de e-mails com informações sobre o prazo de finalização dos cursos;
- Envio de e-mail aos pontos focais sobre o status de cada colaborador;
- Acompanhamento dos cursos realizados além da plataforma Unindústria.
- Atendimento via Teams para esclarecimentos diversos.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Relatório de Controle Interno, referente aos três primeiros trimestres de 2026, reafirma seu papel como instrumento essencial de transparência, governança e prestação de contas, ao evidenciar as ações e os resultados iniciais alcançados pelo SESI/RO no fortalecimento de seu ambiente de *Compliance* e Integridade.

No período analisado, o SESI/RO deu continuidade às iniciativas estratégicas voltadas ao aprimoramento dos mecanismos de controle interno, com foco na consolidação de práticas alinhadas aos princípios de integridade, gestão de riscos e

conformidade. Tais esforços demonstram o compromisso institucional com a sustentabilidade, a eficiência dos processos e a geração de valor para a sociedade.

Destaca-se, ainda, a intensificação das ações de orientação, capacitação e alinhamento junto aos gestores e colaboradores, contribuindo para o fortalecimento da cultura organizacional pautada pela ética, transparência e responsabilidade corporativa. Paralelamente, a Entidade segue incentivando suas partes relacionadas a adotarem condutas compatíveis com os normativos e diretrizes institucionais.

As ações desenvolvidas no período analisado evidenciam uma abordagem preventiva e estruturada, voltada à identificação, avaliação e tratamento de riscos, bem como ao monitoramento contínuo dos controles internos, assegurando maior confiabilidade e integridade nos processos.

Por fim, ressalta-se que as informações apresentadas neste Relatório possuem caráter parcial, refletindo as atividades executadas entre janeiro e setembro de 2026. Ainda assim, já permitem visualizar a consistência das iniciativas em curso e o comprometimento do SESI/RO com o fortalecimento contínuo de sua agenda de governança, Compliance, gestão de riscos e integridade institucional ao longo do exercício.

Até Breve!

EQUIPE TÉCNICA

Assessoria *Compliance*

Arthur Fagundes de Toledo Sena

Jeane Santos Paes

Coordenação de Gestão de Pessoas

Rosalina Maria Nicocelli

Coordenação de Tecnologia da Informação

Elizangela Santos

