

**SESI**

**20**

**25**

**—**

**RELATÓRIO DE  
CONTROLE INTERNO**

**2º TRIMESTRE**

## Sumário

03

### Sumário Executivo

04

### Governança e Cultura

- Relacionamento com Órgãos de Controle Externo
- Prestação de Contas e Relatório de Gestão

06

### Tecnologia da Informação

- Segurança da Informação
- Programa de Governança e Informação de Dados

10

### Gestão de Riscos

11

### Programa de Compliance e Integridade

18

### Políticas, Normativos e Procedimentos

20

### Competências e Treinamentos

## Sumário Executivo

O presente Relatório de Controle Interno do Serviço Social da Indústria - Departamento Regional de Rondônia, tem como objetivo detalhar as atividades executadas no âmbito estadual durante o segundo trimestre de 2025. Foram consolidadas as informações coletadas no regional com o intuito de **prestar contas e tornar pública** a sociedade e aos órgãos de controle da Administração Pública Federal, atividades realizadas para assegurar a eficiência dos seus controles internos e demonstração 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.

No trimestre, o regional desenvolveu atividades que contribuíram para o fortalecimento e aprimoramento da Gestão bem como ações que demonstram o compromisso transparência ética e com os pilares do Programa de Governança Corporativa e Compliance com mecanismos e procedimentos internos atuando em estrita observância ao código de ética, com proposito de detectar e sanar prontamente quaisquer desvios.



O Programa de Governança Corporativa, da Gestão de Riscos e do Programa de Compliance possui ao todo 09 pilares, sendo: 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 a maturidade do mesmo.

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.

## Governança e Cultura

- **Relacionamento com Órgãos de Controle Externo**

Até o momento as diretrizes demandadas pelo Departamento Nacional ao Departamento Regional, voltadas às demandas do Tribunal de Contas da União - TCU se materializaram através das seguintes atividades:

➔ No período, o Regional atendeu as demandas referentes a 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 ao exercício de 2024.

➔ Ainda no período recebemos, ofício de Requisição nº 1-31/2024 de 18/03/2024 TCU contendo cronograma de entrega das informações: Receitas, Despesas, Transferências de Recursos, Licitações, Contratos, Recursos Humanos, Plano de Cargos e Salários e Plano de Contas, relativas ao cronograma com as datas da entregas das informações para o exercício 2024.

## • Prestação de Contas e Relatório de Gestão

Conforme a Instrução Normativa 084/2020 e Decisão Normativa 187, que regulamentam as prestações de contas, somadas às diretrizes do Departamento Nacional, o Departamento Regional de Rondônia elaborou o Relatório de Gestão em formato de relato integrado e Prestação de Contas exercício 2023, submetendo à aprovação do Conselho Regional do SESI o qual foi aprovado através da resolução nº 002/2024, em 26/01/2024.

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 Relatório de Gestão foram encaminhadas para aprovação do Conselho Nacional do SESI no prazo estabelecido no plano de ação coordenado pelo Departamento Nacional.

Desta maneira, foram publicados no Portal da Transparência os seguintes documentos:

- ➡ Relato Integrado exercício 2023;
- ➡ Relatório de Auditores independentes 2023;
- ➡ Demonstração contábeis 2023:



- Balanço Patrimonial;
- Balanço Orçamentário;
- Balanço Financeiro;
- Demonstrações das Variações Patrimoniais;
- Demonstrações de Fluxo de Caixa;
- Demonstrações das Mutações do Patrimônio Líquido;
- Notas Explicativas.

# Tecnologia da Informação

## • Segurança da Informação

A segurança cibernética no SESI/DR/RO tem sido um pilar fundamental para a instituição, especialmente diante do aumento da digitalização de processos. A equipe de TI revisita continuamente os procedimentos e rotinas de segurança, garantindo maior proteção aos sistemas e dados institucionais.

Nesses dois trimestres de 2025, continuamos com o fortalecimento das medidas de segurança da informação implementadas em 2024. Mantendo atualizada a adoção da autenticação multifator (MFA) para todos os usuários corporativos, garantindo um nível adicional de proteção contra acessos indevidos.

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. Como parte desse esforço, também foram realizadas a reanálise dos níveis de acesso aos sistemas, a atualização de logs dos sistemas operacionais, servidores e estações de trabalho, além da elaboração de documentação técnica para embasar decisões estratégicas.

Tais iniciativas asseguram a integridade, confidencialidade e disponibilidade dos serviços e informações, garantindo aderência ao Marco Civil da Internet e à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

No contexto dos sistemas institucionais, foram realizadas atualizações de rotina no RM/SGE (Educativo) para correção de erros e melhorias de desempenho. Com a finalidade de melhorar o desempenho do sistema RM/SGE, foi efetuada a troca do servidor de banco de dados garantindo maior desempenho, bem como, está em processo de migração do servidor de aplicação com o intuito de melhorar o desempenho da aplicação. No sistema Protheus, foi iniciado o processo de atualização de versão, com previsão de mudança de servidor, visando manter o sistema atualizado para a melhoria do desempenho do mesmo.

# Tecnologia da Informação



Outra iniciativa relevante foi o desenvolvimento e implementação da aplicação de integração da Folha de pagamento com o sistema da ticket, com a finalidade de evitar retrabalho com digitação no site da ticket, evitando erro de lançamento.

Adicionalmente, foi desenvolvida e implantada nova página da intranet, bem como, foi desenvolvido site da vitrine de projetos da inovação SESI, em fase de alimentação pela área de Inovação.

No segundo trimestre, foi finalizada a migração do servidor de aplicação melhorando consideravelmente o desempenho da aplicação. Foi iniciada ainda, a adequação para implementação da secretaria digital SESI.

No sistema Protheus, foi finalizado o processo de atualização de versão, migração do servidor de banco de dados, bem como, a mudança de servidor de aplicação, mantendo o sistema atualizado e melhorando o desempenho do mesmo.

Para o segundo semestre temos como previsão a atualização do Portal da Transparência que é realizada de forma regular, com a devida incorporação de informações e ajustes necessários, conforme as diretrizes e alterações normativas estabelecidas pelo Tribunal de Contas da União. Tais atualizações visam assegurar a aderência às exigências legais e a promoção da transparência.

Outrossim, o sistema GLPI para gestão de ativos de tecnologia (computadores, notebooks e servidores), facilitando o rastreamento e controle dos equipamentos utilizados no SESI/DR/RO. O sistema está implementado e contribuindo para uma gestão mais eficiente do parque computacional, possibilitando avaliações mais precisas para a substituição de equipamentos.

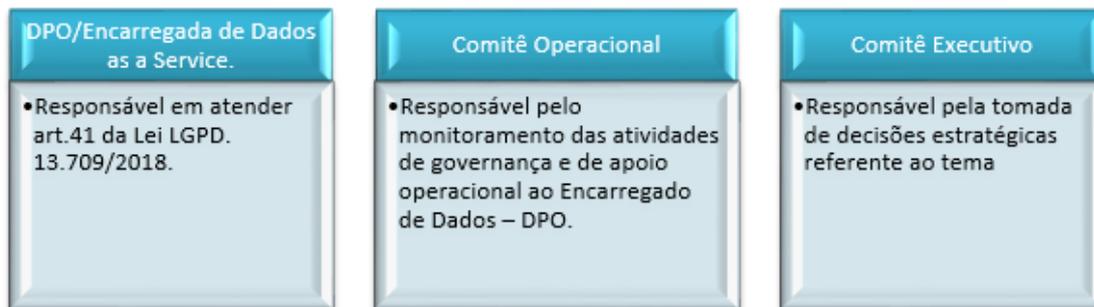
Essas ações reforçam o compromisso do SESI/DR/RO com a melhoria contínua da segurança da informação e a modernização de seus processos tecnológicos, garantindo maior proteção e eficiência para suas operações.



## • Programa de Governança e Informação de Dados

O Departamento Regional de Rondônia está adequado a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Há um programa de Governança em Privacidade de Dados estruturado, que atua de modo a garantir observância a 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:



Ressaltamos que o Comitê Operacional de Privacidade de Dados foi constituído de forma multidisciplinar, através de portaria, com a participação de colaboradores da Diretoria Jurídica, Coordenação do Escritório Executivo, Coordenação do Recursos Humanos, Coordenação da Tecnologia da Informação e Assessoria Compliance, com objetivo de, através de seu viés operacional, assegurar o cumprimento e execução das políticas e procedimentos do Programa de Governança.

O Comitê Operacional em conjunto com a DPO/encarregada de Dados, mantêm agenda com diversas ações e atividades relevantes a manutenção do programa de Governança, bem como na resolução de demandas abertas por titulares de dados através do portal de privacidade link. <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 à força de trabalho visando a conformidade do Regional no cumprimento da Lei. O Programa em Governança de Privacidade de Dados contém um arcabouço de documentos que sustentam o programa como: políticas, cartilha, procedimentos e fluxos.

No decorrer do trimestre, o Comitê Operacional promoveu agendas que ampliaram os debates, bem como atuaram junto a DPO/Encarregada de Dados na estruturação de treinamentos à força de trabalho, bem como na resolução de demandas abertas por titulares de dados.

As agendas do Comitê dão continuidade das ações preventivas de monitoramento do programa de Governança bem como a publicação de normativos internos e organização de novos treinamentos visando a conformidade do Departamento Regional.

No segundo trimestre, o Comitê Operacional, em conjunto com a DPO/Encarregada de Proteção de Dados, deu continuidade às ações previstas no cronograma estratégico. Como parte dessas iniciativas, foi encaminhado o link do vídeo educativo intitulado 'Apresentação LGPD – Pais e Mestres', com a recomendação de que seu conteúdo seja exibido na reunião de pais.

O material aborda, de forma didática, a importância do uso adequado de senhas e a promoção da responsabilidade digital no ambiente escolar, sendo uma ferramenta fundamental para o fortalecimento da cultura de proteção de dados entre famílias e comunidade escolar. Ressaltamos a relevância da sua exibição como parte das ações contínuas de conscientização e incentivo às boas práticas no uso das tecnologias educacionais, alinhadas aos princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Ainda no segundo trimestre, em atendimento à solicitação de material orientativo sobre o uso das redes sociais por professores e alunos, a DPO/Encarregada de Proteção de Dados elaborou e submeteu ao Comitê Operacional, para validação, a cartilha educativa intitulada 'Uso de Redes Sociais'. A iniciativa visa assegurar o cumprimento do cronograma de ações previsto para o terceiro trimestre, reforçando o compromisso institucional com a promoção de boas práticas digitais e a conscientização da comunidade escolar quanto ao uso seguro, ético e responsável dessas plataformas.

O material tem como finalidade oferecer diretrizes claras, práticas e acessíveis para o uso consciente, ético e seguro das plataformas digitais, contribuindo para a formação de uma cultura de responsabilidade no ambiente virtual. A iniciativa reforça o compromisso institucional com a promoção da cidadania digital, a integridade no uso das tecnologias educacionais e a prevenção de condutas inadequadas no meio digital.



Recomenda-se que a cartilha seja amplamente divulgada entre professores e alunos que utilizam redes sociais, integrando-se às ações educativas voltadas à proteção de dados pessoais e ao fortalecimento das boas práticas no contexto escolar

## Gestão de Riscos

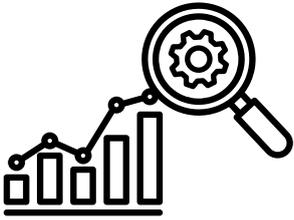
A Gestão de Riscos no SESI-RO, foi implantada em 2021 tendo como base a metodologia internacional ISO 31.000 visando desenvolver uma cultura proativa na proteção e geração de valor da organização em todos os níveis. O processo de gestão de riscos tem sua metodologia aprovada pela Alta Direção e faz parte integrante de todas as atividades da organização, incluindo a tomada de decisão em todos os níveis.

A arquitetura da Gestão de Riscos implementada no SESI-RO, foi definida para o eficaz gerenciamento de riscos e com o objetivo de reduzir e a materialização de eventos que impactem negativamente a missão da entidade.

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



O Departamento Regional (por meio de aporte financeiro do CN/SESI/CNI/SUCOM-DN) conta com um software de Gestão de Riscos para auxiliar no monitoramento e acompanhamento dos riscos da entidade.



Com a utilização do software é possível acompanhar os gestores das diversas áreas de negócios, a visualização dos desafios a serem ultrapassados para atingir os objetivos da instituição, permitindo uma tomada de decisões baseadas em dados e prevendo ações futuras.

A equipe de Assessoria Compliance tem papel fundamental nesse processo, cumprindo com as agendas semanais/mensais, contando com auxílio dos pontos focais das áreas e unidades oportunidade em que dúvidas operacionais podem ser sanadas, bem como são apresentadas funcionalidades da plataforma para otimização da gestão de Riscos.





Para alcançar os objetivos a Assessoria Compliance tem como base 9 pilares do programa do Compliance, onde estes vem sendo implementados e aperfeiçoados desde a criação da área:



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

Prova disso é o patrocínio a instituição 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:**

O Comitê, foi instituído conforme prevê na Política de Compliance, para aconselhar, apoiar e identificar pontos de aprimoramento do Sistema de Gestão 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 compete.

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

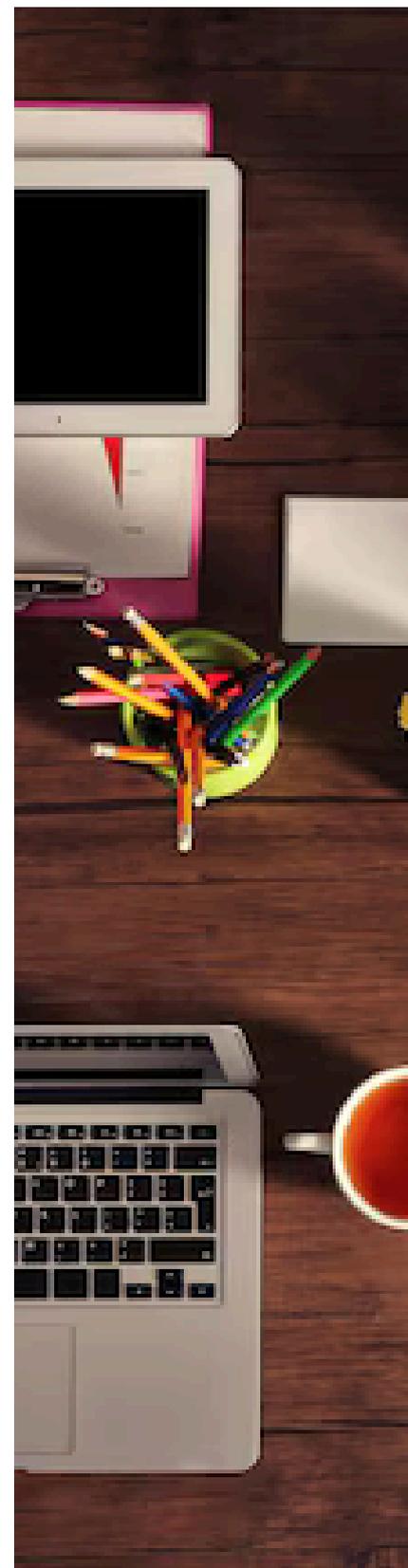
Exemplo maior disto é a participação do Compliance nos processos de aquisição da instituição: todas as aquisições realizadas sob a égide do Regulamento de Licitações e Contratos/Regulamento para Contratação e Alienação - RCA do SESI tem passagem obrigatória pela Assessoria Compliance, que, de posse do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

Ao longo do dois trimestre a Assessoria Compliance emitiu 121 (cento e vinte e uma) análises nos processos de contratações. Visando aprimorar a eficiência e a segurança do processo de compras, no primeiro trimestre foi realizada uma reunião de alinhamento estratégico com o setor responsável. O encontro teve como objetivo central a implementação de um procedimento robusto de due diligence, ferramenta essencial para mitigar riscos, garantir a conformidade e otimizar a tomada de decisões nas aquisições da organização.

Outro processo que está sob a responsabilidade da Assessoria Compliance, alinhada as diretrizes do Departamento Nacional, é o monitoramento da LAI. Em conformidade as exigências da LAI este regional, adequou seus canais de acesso à informação sendo “Responsável pelo Monitoramento”, portaria conjunta nº 016/2022, com o objetivo de avaliar os sistemas e processos de acesso à informação do SESI/RO, desde o SAC-Serviços de Atendimento ao Cidadão até a atuação das instâncias recursais.

A participação da assessoria de compliance na elaboração do abrangente relatório de gestão do SESI (ano base 2024) foi outro ponto relevante. Sua atuação ativa garantiu a conformidade com normas e regulamentos, fortalecendo a transparência e a integridade das informações apresentadas à sociedade.

Assessoria Compliance, participou da reunião online com a Rede Colaborativa/Superintendência Corporativa de Compliance-DN, que marcou o lançamento do guia de compliance e integridade, além de abordar outros temas relevantes para impulsionar o Programa de Compliance e Integridade no Sistema Indústria.



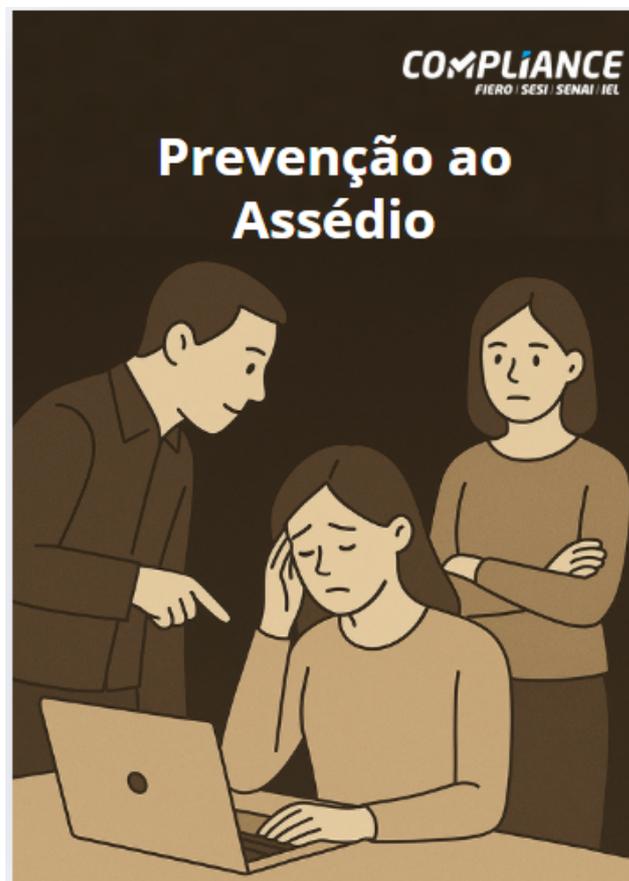


No primeiro trimestre, a Assessoria de Compliance do Regional, em seu compromisso com treinamentos, disseminação da cultura de Compliance e reforço ético junto aos funcionários, disponibilizou via e-mail vídeos em formato de pílulas de conhecimento sobre os "Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD".

Link: [Pílulas de conhecimento - Princípios II LGPD - FIERO.SESI.SENAI.IEL.mp4](https://www.fiero.sesi.senai.br/iel/Compliance/Pilulas-de-conhecimento-Principios-II-LGPD-FIERO.SESI.SENAI.IEL.mp4)



No período reportado, a Assessoria Compliance dedicou-se ao desenvolvimento de uma cartilha de prevenção de assédio moral, sexual e religioso com aprovação da alta direção. Este Material informativo tem como objetivo conscientizar os colaboradores, fornece orientações clara sobre o tema e apresentar os canais de denuncia disponíveis.



No mesmo período, a equipe de Compliance recebeu da Gerência de Engenharia, Infraestrutura e Manutenção a Instrução Normativa de Transporte para análise e deliberação. Em sinergia com esta Instrução Normativa, esta Assessoria elaborou o "Guia do Condutor FIERO/SESI/SENAI/IEL", que foi revisado pela equipe jurídica e aprovado pela alta direção. Em colaboração com o Recursos Humanos, o guia será amplamente divulgado nas unidades, direcionado aos colaboradores condutores atuais e futuros, contendo regras e dicas de condução segura



O Regional se compromete com treinamentos e disseminação da cultura de Compliance, além de reforçar o compromisso com a ética perante seus funcionários. Por possuir unidades operacionais em várias cidades do estado, a equipe de Compliance realiza treinamento de forma virtual, com os gestores e técnicos voltadas para os temas dos pilares do Programa de Compliance. Além dos treinamentos, são realizadas ações de divulgação com o objetivo de disseminar a cultura de Compliance no Regional.

## 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.

Além do Código de Conduta e Ética, dentro do campo da integridade, gestão de riscos e controles internos, o SESI possui outros normativos como políticas, guias orientadores, procedimentos, manuais, normativos, 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. Ressaltamos as políticas e procedimentos para constituir o Programa de Governança em Privacidade de Dados.



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

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 a nova regra, tais como guias, fluxos e processos,

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

- **Termos de Solicitação de Contratação**

- **Termos Chamamentos**

- **Guia do Macroprocesso de Seleção e Contratação**



Com o objetivo de zelar pela organização destes importantes normativos, bem como garantir a disposição para os usuários do Regionais mantem o repositório GED – Gestão Eletrônica de Documentos, atualizado e disseminado aos colaboradores promovendo a interação com as áreas e com o objetivo final de garantir a aderência na utilização das políticas, procedimentos, e legislação vigente.

## Competências e Treinamentos



O SESI DR RO entende como uma entidade formada por 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 fortalecendo 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 permaneceram ao longo do ano de 2024, 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 e 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. Atrair 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 2025, 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;

**TRANSVERSAL** **SESI** Serviço Social do Indústria

**14.1 Percentual de colaboradores capacitados nas Competências Digitais e Inclusivas**

**Fórmula:**  
$$\frac{\text{Número de empregados capacitados nas competências digitais e inclusivas}}{\text{Total de empregados do DR}} \times 100$$

**Critério para definição da meta:**

- **Ponto inicial: 60%** que corresponde à média de mercado em capacitação de empregados em empresas que possuem uma Universidade Corporativa.
- **Ponto final: 80%** que corresponde à média de mercado em capacitação de empregados em Universidade Corporativa em empresas de alta performance.
- Para 2025, estarão disponíveis na Universidade Corporativa do Sistema Indústria: 14 cursos, totalizando 244 horas, na competência digital e 2 cursos, totalizando 14 horas, na competência inclusiva.

**Regras:**

- **CPFs únicos**, sendo que o empregado não será contabilizado duas vezes.
- Concluintes em, ao menos, **um curso** de cada competência.
- **CPFs** que concluíram, ao menos, o somatório de **20 horas** em cursos das competências.
- A base de empregados atualizada anualmente na Base de Ativos (OBA), **excluindo** estagiários, aprendiz, bolsistas, trainee e terceiros.

Imagem (Não verificada)

A gestão dos cursos, e todo o monitoramento será ajustados de acordo com os relatórios que passarão por ajustes na plataforma também, e será compartilhado com os gestores e ponto focal nas unidades, com o intuito de conseguirmos atingir nosso objetivo, pois restam apenas 2 meses para a finalização do 1º ciclo (30/06/2025). E com isso as metas médias de horas de capacitação deixam de ser monitoradas, ou seja, não serão mais contabilizados.

Nosso empenho permanece para o fechamento e finalização do 1º semestre com êxito, pois ainda temos 2º ciclo para finalizar e precisamos dar continuidade ao processo com sucesso, informando a nova estratégia definida, monitorando aqueles casos em que estão com status em andamento e não iniciados, para que não evadam ou abandonem o curso, e assim conseguirmos concluir com êxito a meta.

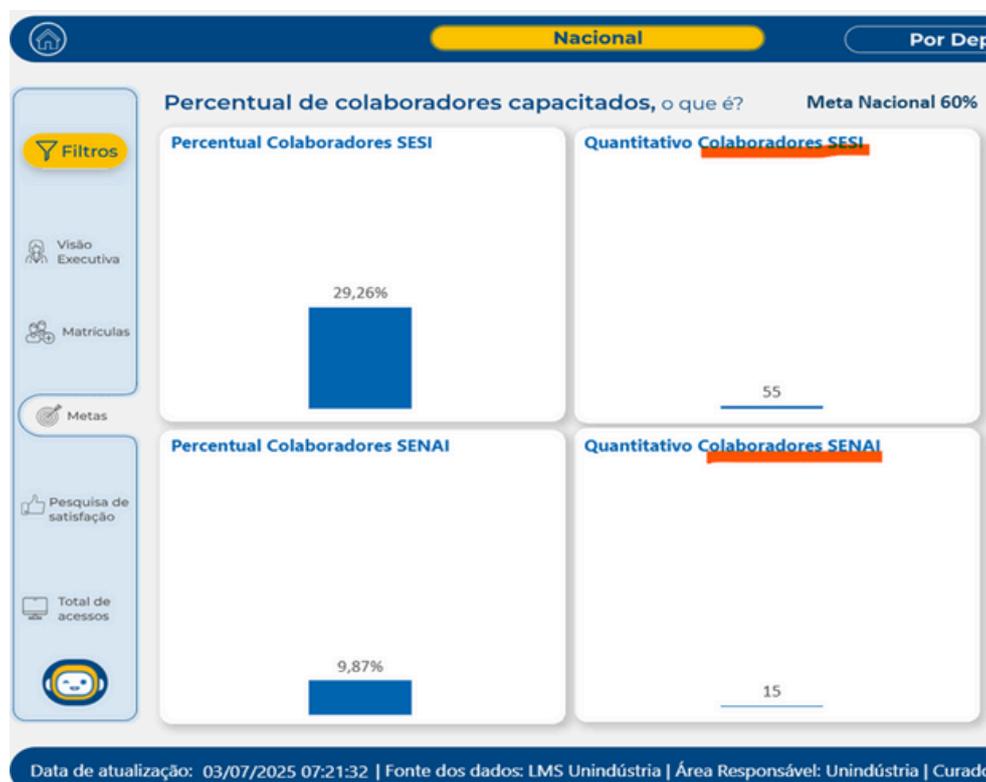
No segundo trimestre, o Departamento Nacional definiu como prioritários os cursos alinhados às competências Digital, Ambiental e Inclusiva, reforçando o direcionamento estratégico voltado ao desenvolvimento de habilidades essenciais para os desafios contemporâneos do mercado de trabalho e para a promoção 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 as Pós-graduações e treinamentos para técnicos, docentes e gestores.

As ações continuam sendo difundidas 3x por semana, diariamente sempre acompanhadas de relatórios e e-mails aos gestores e ponto 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 a título de esclarecimento da nova regra dos cursos também.

Estamos acompanhando o processo junto as unidades, desde o início do exercício para que seja cumprido a meta, todo o monitoramento está sendo realizado e compartilhado com os gestores e ponto focal nas unidades, pontuamos 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 para atingimento da meta de 60% de colaboradores do DR, sem dupla contagem.



Ressaltamos em destaque no gráfico abaixo, o engajamento do DR Rondônia, que vem se destacando entre os 5 primeiros colocados com o engajamento no 1º trimestre 2025.



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 as Pós-graduações e treinamentos para Técnicos e professores.

No primeiro trimestre de 2025, o SESI conta com 2 turmas com 25 cada, compostas por professores, e equipe pedagógica, de Porto Velho a Vilhena, realizando o curso Formações Microsoft – 2025, com início em janeiro e previsão de encerramento em junho.

É muito importante lembrar, que os esforços devem ser coletivos e individual 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.

Nesse segundo trimestre de 2025, o SESI conta com 03 docentes, compostas por professores, e equipe pedagógica, de Porto Velho a Vilhena, realizando o curso de Educação Inclusiva: Possibilidades e desafios com uma carga horária de 60h, com início em junho e previsão de encerramento em setembro.

O curso contribui para uma experiência de aprendizado, mais positiva melhorando assim a qualidade do processo de ensino e aprendizagem desses profissionais e a nossa entrega quanto aos serviços de educação aos nossos alunos.



A Coordenação de Recursos Humanos, 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.

- ➔ Plano de ação para a realização dos cursos, de acordo com o perfil dos colaboradores;
- ➔ Acompanhamento diário dos relatórios;
- ➔ Reunião online, com os gestores e pontos focais das unidades, para esclarecimentos do processo como um todo;
- ➔ Envio da trilha com a média de horas por colaborador, aos gestores para acompanhamento diário;
- ➔ 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;
- ➔ Cadastro dos colaboradores novos na plataforma, assim que realizada a integração, já com a indicação de alguns cursos;
- ➔ Acompanhamento dos cursos realizados além da plataforma Unindústria.

**SESI**

**CANAL DE MANIFESTAÇÃO**



**(69) 3216-4420**



**ouvidoria@fiero.org.br**

