
RELATÓRIO DE CONTROLE INTERNO





© 2025. 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.

30 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.

SUMÁRIO:

1	INTRODUÇÃO	5
2	GOVERNANÇA E CULTURA.....	6
2.1	Relacionamento com Órgãos de Controle Externo	6
2.2	Prestação de Contas.....	6
2.3	Relatório de Gestão.....	7
3	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.....	8
3.1	Segurança da Informação.....	8
3.2	Programa de Governança em Privacidade de Dados.....	9
4	GESTÃO DE RISCOS.....	13
5	PROGRAMA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE.....	15
6	POLÍTICAS, NORMATIVOS E PROCEDIMENTOS.....	22
7	COMPETÊNCIAS E TREINAMENTOS.....	23
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29

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 no primeiro 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 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, 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.

2 GOVERNANÇA E CULTURA

2.1. Relacionamento com Órgãos de Controle Externo

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:

- O Regional atendeu às 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 primeiro trimestre de 2026.

2.2. Prestação de Contas

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 2025, submetendo à aprovação do Conselho Regional do SESI o qual foi aprovado através da resolução CN-SESI nº 0019/2026.

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 exercício 2025;
- ❖ Relatório de Auditores independentes 2025;
- ❖ Demonstrações contábeis 2025:
 - Balanço Patrimonial;
 - Balanço Orçamentário;
 - Balanço Financeiro;
 - Demonstrações das Variações Patrimoniais;
 - Demonstrações de Fluxo de Caixas;
 - 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, continuamos com o fortalecimento das medidas de segurança da informação implementadas em 2025, mantendo atualizada a adoção da autenticação multifator (MFA) para todos os usuários corporativos, garantindo um nível adicional de proteção contra acessos indevidos.

Foram implantados também Firewall 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.

Como parte desse esforço, também foram realizadas reanálises 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 a 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, 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 o desempenho do mesmo.

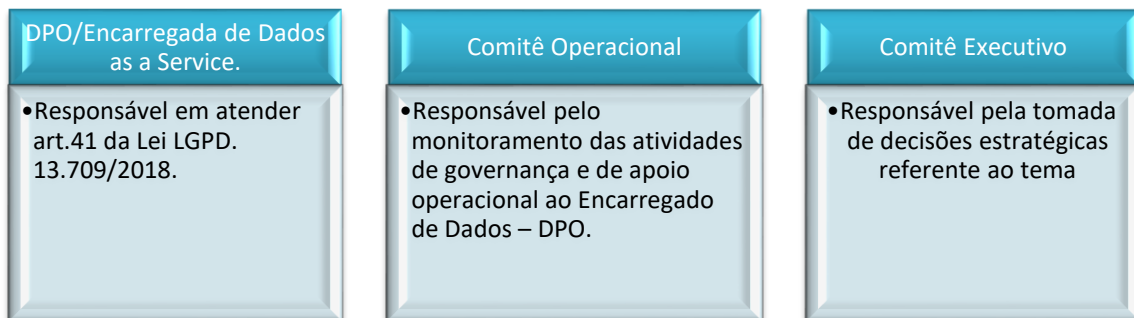
Adicionalmente, foi iniciada a implantação do DW, com a finalidade de agrupar dados estratégicos para auxiliar na tomada de decisões.

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.

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:



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 de 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.

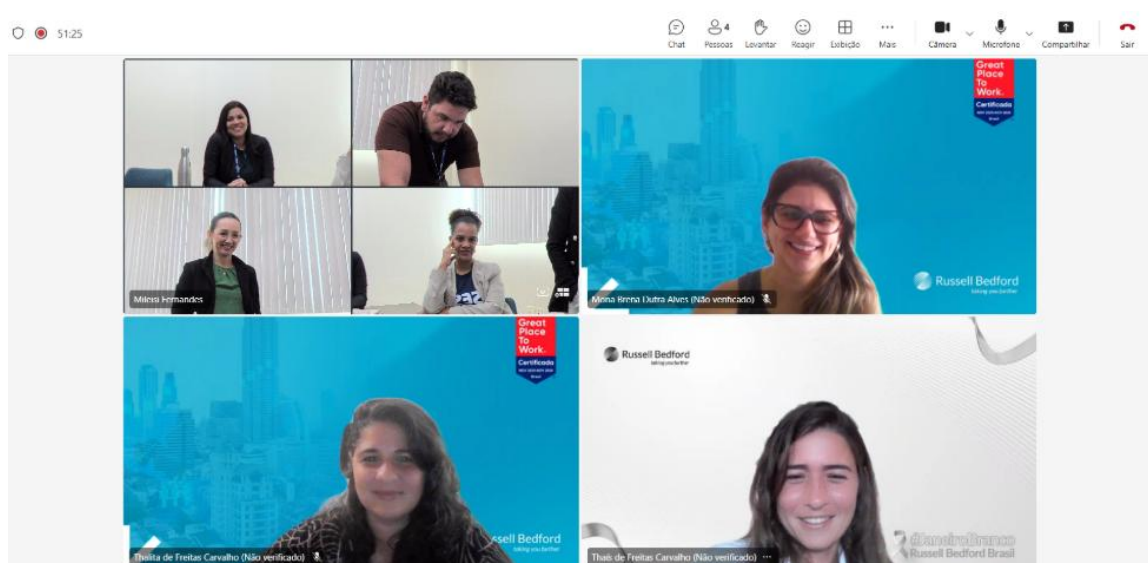
O Comitê Operacional em conjunto com a DPO/encarregada de Dados, mantêm agenda com diversas ações e atividades relevantes à manutenção do programa de Governança, bem como na resolução de demandas abertas por titulares de dados através do portal de privacidade link. <https://portal.fiero.org.br/portal-privacidade>.

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.

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 Aculturação: 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.



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.

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* 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.

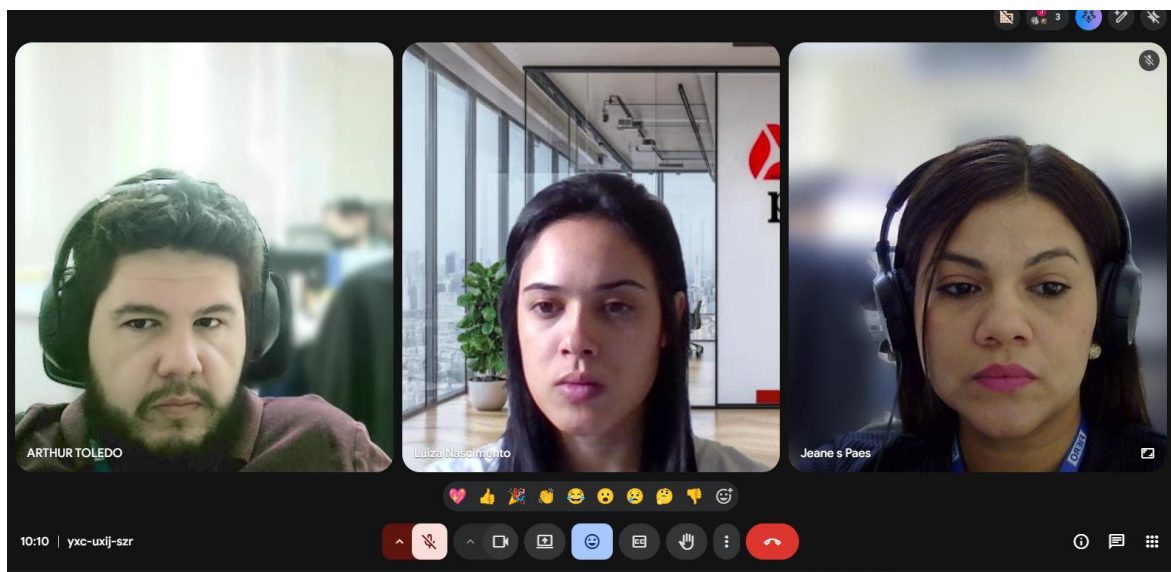
Durante o encontro, foram estabelecidas as bases para a execução das atividades prioritárias, com destaque para a reciclagem dos pontos focais, visando o fortalecimento do conhecimento técnico e a padronização das práticas institucionais. Essa iniciativa busca assegurar maior efetividade na disseminação 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

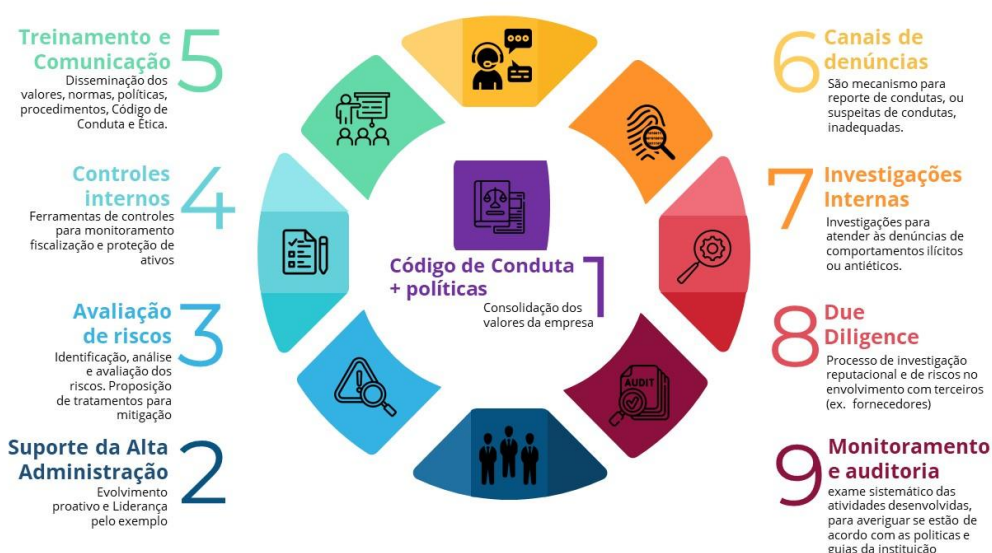
A implantação do Programa de Governança Corporativa e Compliance, ocorreu em atendimento a resolução nº 049/2019 (SESI), e está pautado nas melhores práticas de Governança Corporativa visando assim o atendimento ao artigo 57 e seus incisos do Decreto 11.129/2022, que regulamenta a Lei 12.846/2013. O 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 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 os objetivos a Assessoria Compliance tem como base 9 pilares do programa do Compliance, que estão sendo 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 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 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

No primeiro trimestre de 2026 a Assessoria Compliance realizou 34 análises nos processos de contratações.

Seguimos 2026 com o firme compromisso de fortalecer os mecanismos de governança, estabelecendo como diretriz prioritária a elevação dos padrões de eficiência, transparência e segurança nos processos de compras. Como parte dessa estratégia, já consolidada a 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.

Destacamos que a implementação integral 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 não foi integralmente implementada 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 as 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 de Gerencia de Inteligência de Mercado do Departamento Regional para

tratar da aplicação da Lei de Acesso a 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 elaboração da política de IA para o DR/RO bem como de documentação complementar (a política de IA para alunos e manual de utilização),

está em fase de elaboração as identidades visuais, diagramação e material de apoio ao lançamento, que tem como previsão a segunda quinzena de abril.

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 de 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.](#)

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, independente do 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 a nova regra, tais como guias, fluxos e processos.

Documentos elaborados, validados e aprovados para atender à 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 Regional, a Assessoria Compliance 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 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. 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;

TRANSVERSAL **SESI** Serviço Social da Indústria

14.1 Percentual de colaboradores capacitados nas Competências Digitais e Inclusivas

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

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 verificado)

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.

Nosso empenho para o fechamento e finalização do 1º trimestre, não tem data prevista, pois atuamos com ciclos I e II, onde o 1º ciclo irá encerrar as inscrições dia 19/06/2026, mas, o acompanhamento é primordial para que possamos alcançar bons resultados.

Estamos finalizando as ações de reuniões estratégicas, junto as unidades, com o intuito de esclarecer melhor o entendimento e a realização 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 curso das competências, conforme a casa onde está lotado, como por exemplo: SESI irá realizar cursos das competências Digitais e Inclusivas, houve também ajuste na carga horária do DR, que era de 50h, ficando fixada em 20h/a por colaborador. Isso foi necessário, devido ajuste na % da meta individual do PPR, que antes era 10% e baixou para 5%. Reforçamos que a meta estipulada pelo DN para 2026 ficou estabelecida em 70% de colaboradores ativos.

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 específicas.

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

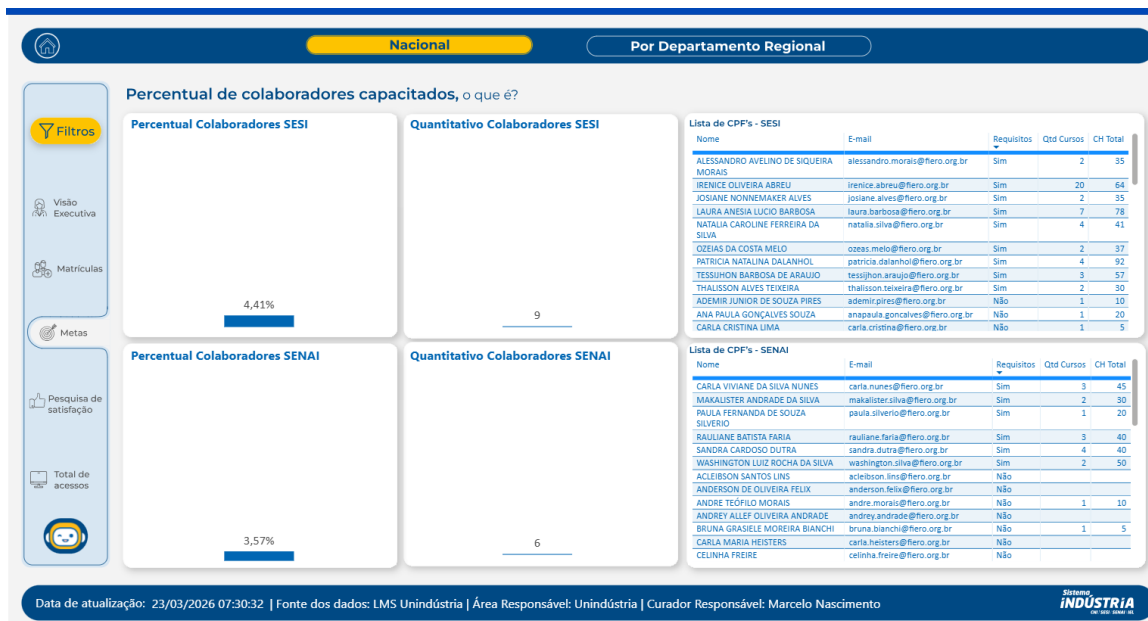
As ações continuam sendo difundidas, diariamente sempre acompanhadas de relatórios, comunicados e e-mails aos gestores e pontos focais, nas unidades, para que realizem o monitoramento das atividades, ações e indicadores. Além de reunião de alinhamento com as unidades para esclarecimentos da nova regra, 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 que seja cumprida a 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.

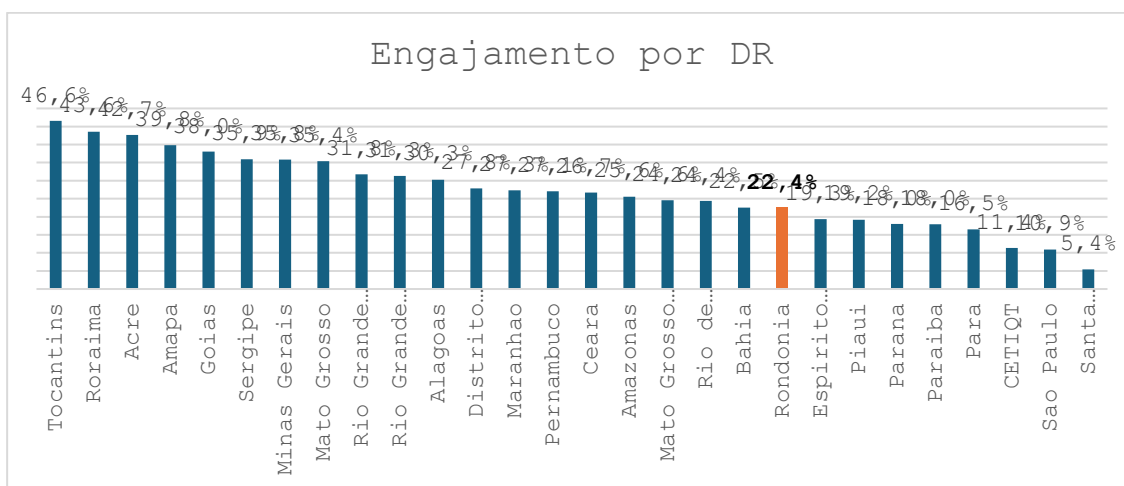
Hoje nosso indicador está sendo medido pelo **número de colaboradores** ativos no OBA, conforme critério do DN, para atingimento da meta de 70% de colaboradores do DR, sem dupla contagem, porém houve necessidade novamente de um reajuste na carga horária individual do colaborador, onde ficou definido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

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.

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



Ressaltamos em destaque no gráfico estratégico abaixo, o engajamento do SESI Rondônia nesse 1º trimestre. Ocupando a 20ª colocação entre os DRs, com um índice de participação de 22,4%



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, as ações realizadas por colaborador e o desempenho de participação e aprovações, conforme abaixo:



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 ao primeiro trimestre 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 neste primeiro trimestre 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 no primeiro trimestre 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

