



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

RELATÓRIO 4º TRIMESTRE

PROGRAMA DE COMPLIANCE GESTÃO DE RISCOS E CONTROLE INTERINO

Natal/RN
Dezembro/2022



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

NOTA EXPLICATIVA

Visando subsidiar a Alta Gestão acerca da implementação efetiva do Programa de *Compliance* no âmbito do Sistema FIERN, o presente relatório busca trazer a importância e a evolução dos seus pilares de sustentação. Afinal, temos ciência que o *Compliance* tem ganhado cada vez mais espaço dentro das organizações no Brasil. De acordo com informações do *Anuário Análise de Executivos Jurídicos e Financeiros*, cerca de 83% das grandes companhias brasileiras já contam com uma área de *Compliance* interna.

O nosso Programa de *Compliance* se baseia em um conceito de gestão que visa garantir a integridade, sustentabilidade e longevidade das Entidades, com foco em conformidade com as leis e boas práticas, construindo relações éticas, responsáveis e sólidas para assegurar que as normas e regras sejam cumpridas. Isso evita que a imagem e reputação sejam maculadas. Dessa forma, a Área de *Compliance*, constituída desde 2021, garante processos mais seguros e aumenta a confiabilidade de maneira abrangente. Assim, permite o fortalecimento da nossa Governança, a prevenção à lavagem de dinheiro, conflitos de interesses, nepotismo, assédio moral, sexual e eleitoral, fraude, corrupção, desvios, além de proporcionar mais segurança para os Dirigentes, colaboradores, fornecedores e clientes.

Para implementar este conceito no dia a dia das nossas Entidades faz-se necessário seguir procedimentos instituídos. São pilares que sustentam e maturam a evolução do nosso Programa:

- Envolvimento do corpo diretivo, mas também de toda a cadeia produtiva/operacional;
- Avaliação e gerenciamento de riscos;
- Código de Ética e Conduta e demais políticas internas;
- Eficiente controle interno;
- Treinamento e comunicação de todos os stakeholders;
- Canal de Denúncia seguro e abrangente;
- Implementação da *Due Diligence* de Integridade;
- Avaliação, Monitoramento, Reporte e Evolução constantes;

E este relatório sintetizará cada um deles, objetivando aos Gestores, Departamento Nacional, Órgãos de Fiscalização e Controles Externos, sociedade civil, o monitoramento e evolução da implementação efetiva da nossa Área de *Compliance*.

Ao analisar atentamente todos os pilares, torna-se possível sugestão de incrementos, ajustes e adequações, tornando viável a potencialização dos nossos resultados. Neste sentido, desejamos dar seguimento ao monitoramento com a apresentação e publicação de Relatório das ações do Programa de *Compliance*, para demais medidas que entenderem pertinentes. Afinal, o que se busca é a sua consolidação e efetivação.



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

SELO PRÓ-ÉTICA

Como já discorrido anteriormente, era de conhecimento da Alta Gestão a intenção do Sistema FIERN na obtenção do Selo Pró-Ética, cuja parceria é firmada entre a Controladoria-Geral da União (CGU) e o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (aderimos no mês de junho/2022), que instituíram o Cadastro de Empresa Ética, com o intuito de promover um ambiente corporativo transparente, íntegro e ético.

E neste contexto, acompanhamos, internamente e mensalmente, a evolução dos principais eixos/pilares acima explanados. O respectivo Edital 2022/2023 foi publicado e realizamos a inscrição do Sesi DR/RN. No entanto, recebemos devolutiva em 20/12/2022, através do e-mail proetica@cgu.gov.br, acerca da impossibilidade de participação pelos motivos a seguir expostos:

"Prezada Gabriella, Cumprimentando-a, parabenizamos o Sistema Fiep em buscar o aprimoramento de seu programa de integridade. No entanto, cumpre-nos informar que é o entendimento da equipe do Pró-Ética que as entidades geridas ou administradas por outras entidades as quais são membros do Comitê do Pró-Ética não podem participar da iniciativa, visto potencial conflito de interesses. Desta feita, como o CNI, membro do Comitê, tem como atribuição: (...)organizar, orientar, administrar e dirigir, com exclusividade, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Social da Indústria (SESI), nos termos dos seus respectivos regulamentos. Nesse sentido, o SENAI RN não pode participar do Pró-Ética. Atenciosamente, Equipe Pró-Ética".

E ainda, após nova tentativa, o Sr. Guilherme Guedes, em 26/12/2022, através de e-mail guilherme.guedes@cgu.gov.br, reafirmou:

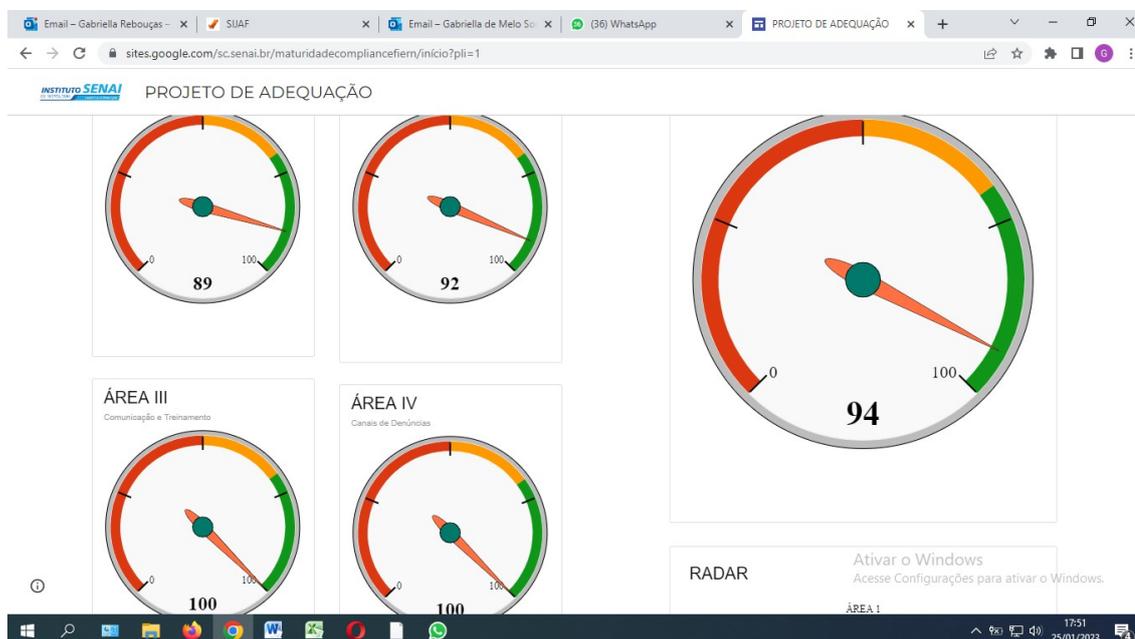
"Prezada Gabriela, a previsão de declaração de conflito de interesses (art. 4º § 6º do Regulamento) se aplica aos casos em que o representante da entidade participante do Comitê do Pró-Ética tem alguma relação com a empresa avaliada que enseja potencial conflito de interesses. No caso da FIERN-CNI, tal dispositivo não se aplica, visto ser a própria entidade participante do Comitê que se encontra na situação de potencial conflito. Assim, optou-se por não permitir a participação de empresas que se encontram em tal situação. Em caso de dúvidas adicionais, permanecemos à disposição. Atenciosamente, Equipe Pró-Ética".

Dessa forma, não demos seguimento aos demais passos necessários à avaliação do Programa de *Compliance* pela CGU e estamos analisando outras certificações que possamos nos submeter e em momento oportuno discutiremos com a Alta Gestão.

Por fim, consoante informado nos relatórios anteriores, quanto aos pré-requisitos exigidos pelo respectivo Selo, obtemos no relógio mensurador a pontuação de 94, com todos os eixos e pilares acima de 70%. Segue link de averiguação <https://sites.google.com/sc.senai.br/maturidadecompliancefiern/in%C3%ADcio>.



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO



1. INICIALIZAÇÃO:

Como dito alhures, o presente Relatório tem a finalidade de apresentar a sistemática, estruturação e evolução das ações adotadas para a efetiva implementação do Programa de *Compliance* no âmbito do Sistema FIERN, visando salvaguardar os processos operacionais e de Gestão dos eventuais riscos intrínsecos aos seus negócios, da mesma forma que demonstra as ações desenvolvidas para assegurar a eficiência dos Controles Internos. Igualmente, serão apresentadas as ações que contribuíram para o fortalecimento da Governança Corporativa, com relatos de ações dos principais pilares. O Programa de Compliance não se esgota e requer um aprendizado contínuo na constante luta pelo enraizamento da ética na gestão. Se tornando ferramenta de extrema importância para as Entidades, que seguem o caminho da integridade, prezando pelo cumprimento das normas em suas ações e lisura na conduta de seus dirigentes, representantes, colaboradores, fornecedores e clientes.

Governança e Cultura:

Constatamos que o Programa de *Compliance* é uma realidade e está ganhando robustez. Ele vem no sentido de fiscalizar, regulamentar, buscar integridade nas relações negociais entre o ente público, privados e público-privado, se tornando um importante instituto tanto na fiscalização destas relações como também em sua proposta de adequação às normas, na busca de algo melhor e mais transparente, diminuindo riscos, desvios, fraudes em seus inúmeros nichos de mercado.

Foi neste contexto, entre os meses de outubro a dezembro, que a Área de *Compliance* ofertou comunicados e consultas para as 04 Entidades (SESI, SENAI, IEL e



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

FIERN), sobre diversos temas como: Processo Seletivo, Nepotismo (Acórdãos TCU), LGPD, Brindes/Presentes (possibilidade de recebimento de brindes de final de ano), Plano de Ação do IEL e procedimentos dos mantenedores (Acórdão TCU); nova Política de Rateio (Acórdão TCU); Treinamento e Comunicação, como comemoração do Dia Internacional de Combate à Corrupção, conforme será descrito no decorrer deste Relatório.

Assim, para firmarmos o ambiente de Governança Corporativa no âmbito do Sistema FIERN, haja vista que o *Compliance* exige uma nova maneira de gerir empresas e negócios, não podemos falar de um novo modelo, se isso não envolver controle, supervisão, e claro, uma nova cultura a ser implementada e aperfeiçoada constantemente. É nesta esteira que abaixo relatamos e reportamos as ações desenvolvidas visando o fortalecimento do nosso Programa Corporativo.

Pessoas e Competências:

A estrutura adotada para o Programa de Compliance das Entidades é composta por 3 (três) colaboradores, que foram definidos pela Portaria Conjunta 023/2021 do Sistema FIERN, onde se encontram designados a Gestora do Programa e mais 2 (dois) interlocutores que exercem as funções de Controle Interno de Riscos de Compliance e de Gestão de Riscos de Compliance. Reforçando que todos os integrantes possuem certificação pela LEC (combate à corrupção), numa importante iniciativa da CNI, visando à capacitação das equipes.

A Governança de reporte da estrutura de Compliance está disposta, conforme os Organogramas dispostos no Portal da Transparência, obedecendo à autonomia e independência, estando vinculada diretamente ao Presidente do Sistema FIERN, conforme faz prova o diagrama de governança do Sesi, disponibilizado no respectivo Portal, bem como a Portaria Conjunta nº. 13/2022 – Política de Compliance, revisada em julho de 2022, atendendo às garantias, como a autonomia e independência, necessárias ao bom desenvolvimento dos trabalhos.





Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

2. PLANEJAMENTO:

Como é de conhecimento da Alta Gestão, o Projeto de Implantação do Programa de Compliance nas Entidades, seguindo orientação do Departamento Nacional, foi estruturado em 2 (duas) etapas, contando com o apoio do SENAI/SC. E iniciamos em dezembro de 2021 a segunda etapa, com as novas atividades, o período de execução, e os desdobramentos e trabalhos realizados ou, no caso de atividades que ainda não foram concluídas, os desdobramentos esperados, de modo a permitir o acompanhamento, mensuração, análise e monitoramento da evolução dos trabalhos e resultados obtidos, visando a implementação e robustez do referido Programa. A previsão de conclusão da consultoria é fevereiro de 2023, quando pretendemos realizar um workshop interno abrangendo como público-alvo os colaboradores e gestores, bem como os fornecedores, abordando os temas mais relevantes. E ainda, submeter ao Comitê Gestor ou Conselhos a maturidade atual do Programa.

Neste quesito, para fins de acompanhamento, segue abaixo demonstrativo do cronograma das atividades do 2º Ciclo desenvolvidas nos meses de setembro a dezembro/2022, respectivamente:

DATA	PAUTA	EQUIPE E HORÁRIO
17/10	Monitorar o atendimento às OM e NC, elencados no Plano de Ação do SGC. Acompanhamento dos indicadores chave de processo - KCI's;	Gabriella Rebouças Rafaela Martinez Marccio Miguel Rodrigues 09:00hs às 17:30hs
18/10	Walkthroughs no processo de DDI com inserção de riscos na matriz; Acompanhamento da matriz de riscos com definição da alocação das responsabilidades dos riscos estratégicos e operacionais; Acompanhamento da Implementação do Perinity (Software de Gestão de Riscos).	Gabriella Rebouças Rafaela Martinez Marccio Miguel Rodrigues 09:00hs às 17:30hs
19/10	Preparação do Workshop de identificação das obrigações de compliance (voluntárias e compulsórias) e interações com agentes públicos; Definições da estrutura de auditoria interna no Sistema FIERN; Preparação para auditoria interna do SGC, com critério no Art. 57 do Dec. 11.129/2022. Monitoramento das ações de treinamento e comunicação.	Gabriella Rebouças Rafaela Martinez Marccio Miguel Rodrigues 09:00hs às 17:30hs



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

DATA	PAUTA	EQUIPE E HORÁRIO
16/11	Adequação ao novo edital do pró-ética Monitorar o atendimento às OM e NC, elencados no Plano de Ação do SGC; Acompanhamento do processo de lançamento dos registros contábeis, inicialmente mapeado;	Gabriella Rebouças Rafaela Martinez Marccio Miguel Rodrigues 09:00hs às 17:30hs
17/11	Adequação ao novo edital do pró-ética Alinhamentos do workshop; Workshop da identificação das obrigações de compliance (voluntárias e compulsórias) e de interações com agentes públicos	Gabriella Rebouças Rafaela Martinez Marccio Miguel Rodrigues 09:00hs às 17:30hs
18/11	Adequação ao novo edital do pró-ética Preparação para auditoria interna do SGC, com critério no Art. 57 do Dec. 11.129/2022. Monitoramento das ações de treinamento e comunicação; Acompanhamento dos indicadores chave de processo - KCI's;	Gabriella Rebouças Rafaela Martinez Marccio Miguel Rodrigues 09:00hs às 17:30hs

DATA	PAUTA	EQUIPE E HORÁRIO
09/12	Acompanhamento geral das ações de desenvolvimento e em prol do pró-ética; Acompanhamento e análises dos dados do workshop;	Gabriella Rebouças Rafaela Martinez Marccio Miguel Rodrigues 09:00hs às 17:30hs
15/12	Acompanhamento geral das ações de desenvolvimento e em prol do pró-ética; Acompanhamento e análises dos dados do workshop;	Gabriella Rebouças Rafaela Martinez Marccio Miguel Rodrigues 09:00hs às 17:30hs
16/12	Acompanhamento geral das ações de desenvolvimento e em prol do pró-ética; Acompanhamento e análises dos dados do workshop; Preparação para auditoria interna do SGC, com critério no Art. 57 do Dec. 11.129/2022;	Gabriella Rebouças Rafaela Martinez Marccio Miguel Rodrigues 09:00hs às 17:30hs



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

Importante registrar, que a efetiva implantação da Auditoria Interna é pendência relatada constantemente pela Consultoria contratada. Neste íterim, a Política da Auditoria Interna (Portaria Conjunta nº. 027/2022) foi assinada em 13 de julho do corrente ano, em conformidade com o organograma da FIERN já aprovado em outubro de 2021, bem como reiteramos a importância e necessidade de continuarmos mantendo a pauta mensal de Compliance na reunião do Comitê Gestor e/ou Conselhos, para fins de reporte e alinhamento.

3.EXECUÇÃO:

Comprometimento e Apoio da Alta Gestão:

O patrocínio da Alta Administração ao Programa, com exemplos e apoio incondicional, significa a consolidação de missão e valores das Entidades. Não vai adiantar, por exemplo, um colaborador ou Gerente querer executar todos os procedimentos adequados se os Dirigentes não pensarem e agirem da mesma forma. Desvincular o alto comando executivo, tornando-o independente do Programa de *Compliance*, vai inviabilizar o seu funcionamento e efetividade.

A implementação de políticas de Compliance se mostra mais efetiva a partir de um modelo de exemplos e práticas top-down. Os dirigentes devem ser os primeiros a comprovarem comprometimento E a transparência é peça-chave para o sucesso. Nessa conjuntura, o Presidente do Sistema FIERN e os Gestores das Entidades, tem demonstrado apoio inequívoco através de manifestações diversas, seja participando de treinamentos, conforme disposto na matéria veiculada através do link: <https://www.fuern.org.br/programa-de-compliance-da-fiern-reforca-compromisso-com-transparencia-e-apresenta-canal-de-denuncias/>, em reuniões dos Conselhos do Sesi ocorridas no mês de novembro do corrente ano, em que abordamos a abrangências das novas resoluções (Resolução Sesi nº. 0103/2022 e Resolução SENAI nº. 20/2022) que tratam sobre a Política Nacional de Rateio de Despesas compartilhadas, consoante faz prova as atas e gravações das respectivas, como também realizamos workshop com os Gerentes sobre o tema "Relacionamento com o Poder Público", evidenciando o comprometimento da média Gestão, a seguir link corroborando o relatado: <https://www.fuern.org.br/relacionamento-com-poder-publico-e-obrigacoes-de-compliance-sao-tema-de-encontro-com-colaboradores-sistema-fiern/>.



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO



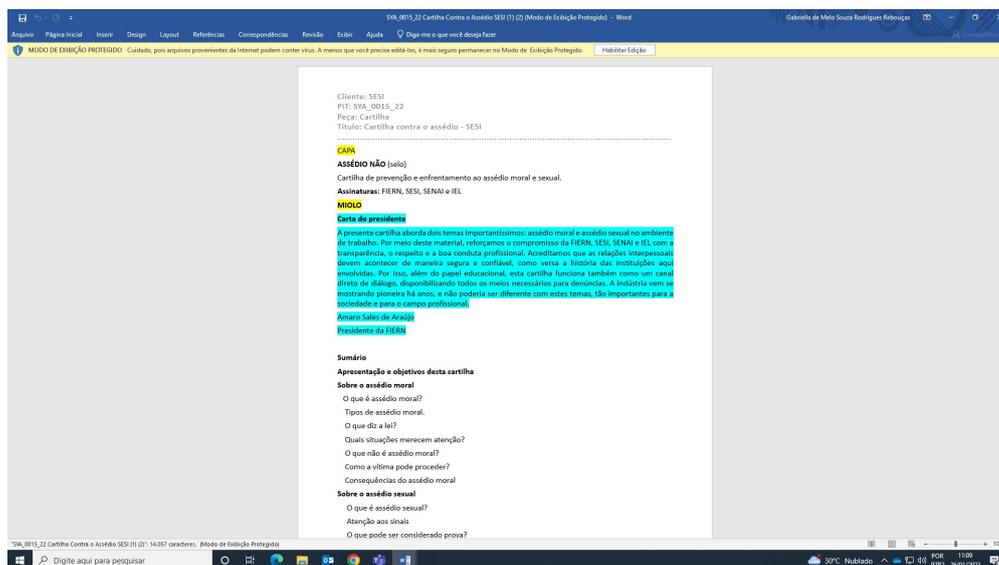
a) Políticas e Procedimentos:

Como mencionado acima, após a edição das Políticas, Normativos, Regulamentações e demais normas aplicáveis às operações das Entidades, assinadas em maio de 2021 e divulgadas na intranet em setembro de 2021 (Comunicação Interna nº. 001/2021, via e-mail Administrador do dia 02/09/202), foi deflagrado o processo de revisão (em conjunto com a Ouvidoria) da documentação (Ouvidoria, Código de Ética e Conduta, Consequências, Gestão de Riscos, Cartilha à Alta Administração, Compliance), com a edição das novas políticas internas (Anticorrupção, Investigações Internas, Plano e Políticas de Comunicação e Treinamento), norteadas pelas diretrizes de conduta, alinhadas aos pilares do *Compliance*, as quais foram assinadas pelos Gestores em 13 de julho de 2022, disponibilizadas na intranet (Documentos - Compliance) e encaminhadas para ciência e compromisso de todos os colaboradores e Gestores. No ano de 2023, pretendemos realizar a revisão anual dos normativos, obedecendo à jurisprudência do TCU e demais legislações aplicáveis aos temas, sempre mantendo as fichas de controle atualizadas.

Noutro pórtico, com a nova revisão do Código de Ética e Conduta foi priorizada a linguagem de forma clara e acessível a todos, estando atualmente em poder da agência de publicidade (na pessoa de Flora Correia) a sua diagramação e a elaboração da Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual, que já foi revisada pela Gerência de Recursos Humanos e Jurídica. Segue print da minuta:



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO



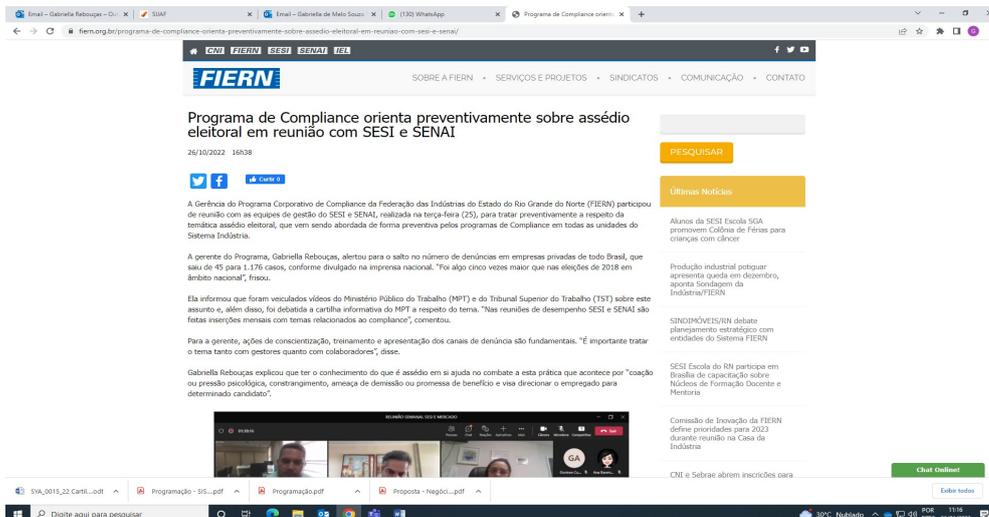
b) Comunicação e Treinamento:

Com a revisão e edição das Políticas de *Compliance*, fez-se necessário a alinharmos a comunicação e o treinamento das pessoas. Assim, imprescindível que os colaboradores, aqui incluindo a alta administração, entendam os objetivos, as regras, e, o mais importante, o seu papel e responsabilidade para garantir o sucesso do Programa. É neste intuito que os treinamentos ofertados buscam trazer para todos que participam uma mentalidade crítica e fazer com que absorvam as ideias e valores das Entidades.

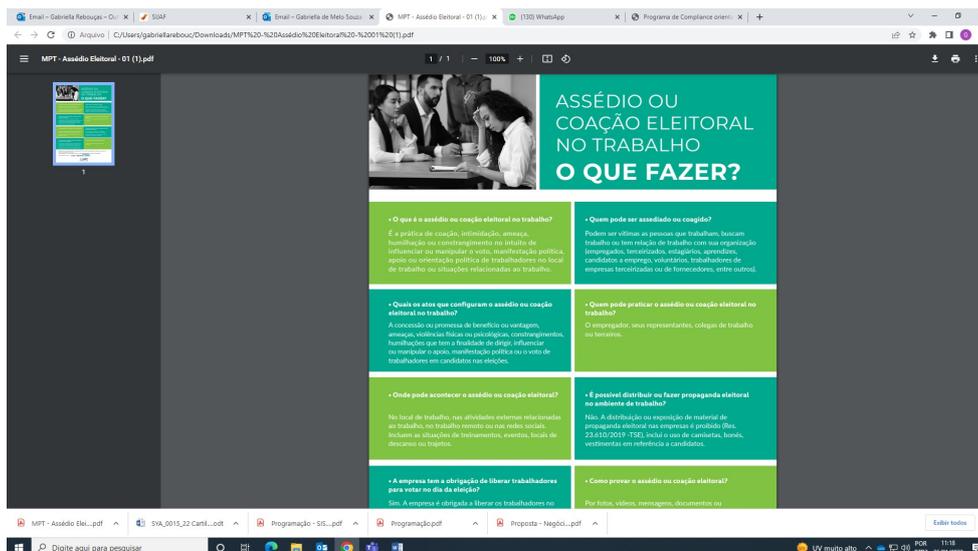
Neste contexto, em continuidade com os encontros com os Gestores, Gerentes de Unidades e equipes do Sesi, tratamos temas como o Assédio Eleitoral. Segue link: <https://www.fiern.org.br/programa-de-compliance-orienta-preventivamente-sobre-assedio-eleitoral-em-reuniao-com-sesi-e-senai/>.



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO



Neste escopo, abordamos a Cartilha ofertada pelo MPT – Ministério Público do Trabalho e também divulgada na íntegra na intranet:

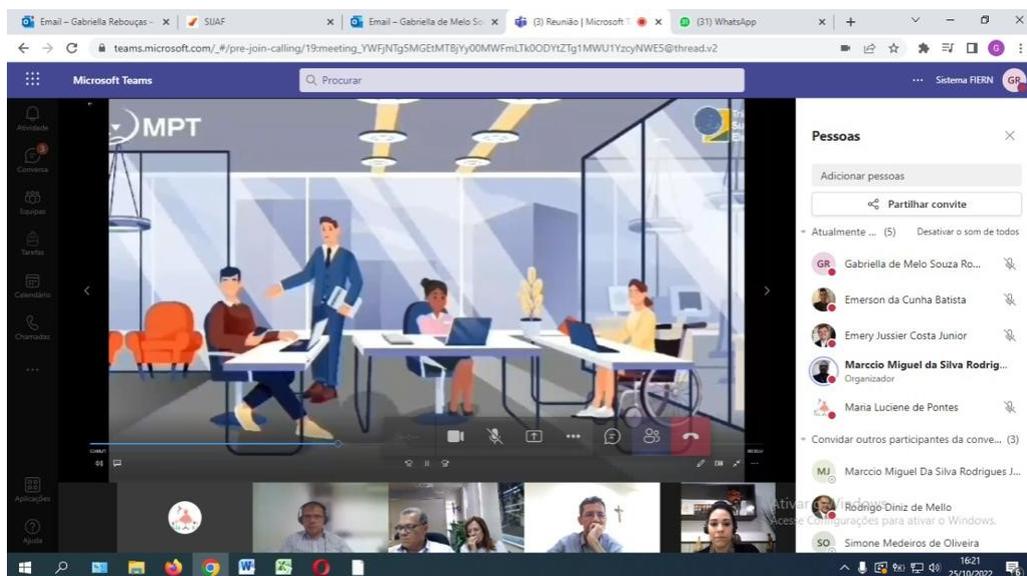


Ainda, repassamos um vídeo do MPT sobre o tema, cujo link segue <https://www.instagram.com/reel/Cj80T0FLYCr/?igshid=YmMyMTA2M2Y%3D>.

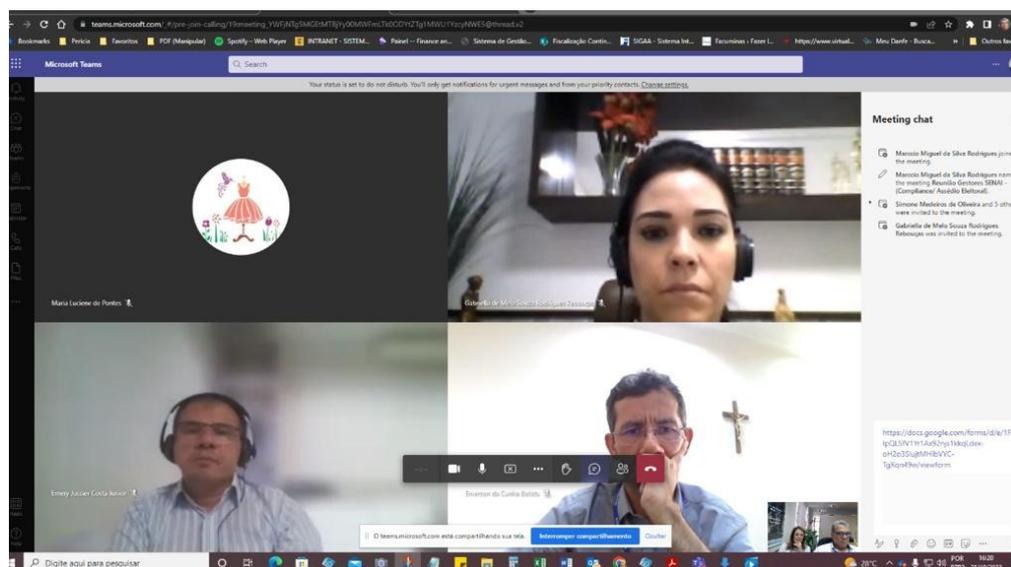


Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO



Seguem abaixo alguns registros fotográficos dos treinamentos realizados no trimestre com as equipes da FIERN, SENAI, SESI e IEL:





Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO





Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO





Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

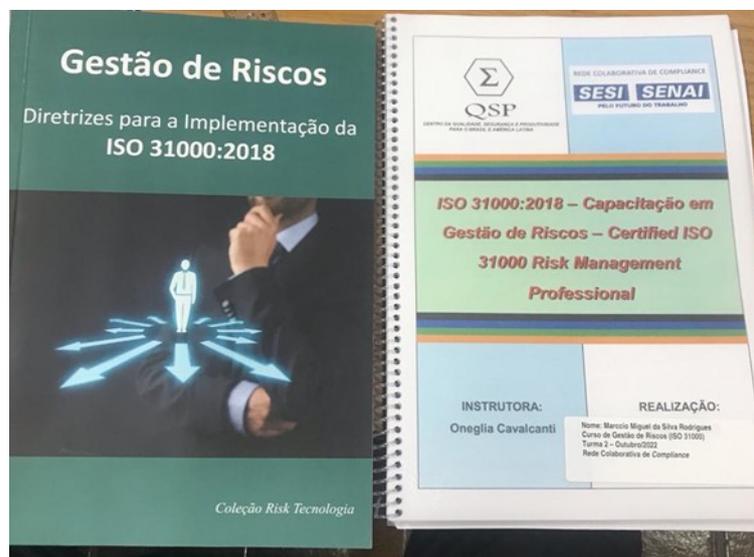


Dando continuidade, restou alinhado em conjunto com a Unidade de RH a continuidade do Programa de Capacitação de Colaboradores do Sistema FIERN, a ser realizado nas Unidades do Sesi, SENAI, IEL e Casa da Indústria, localizadas em Natal e Grande Natal, cujo público-alvo são todos os colaboradores, onde continuaremos a abordar temas de *Compliance*, Novo Código de Ética e Lei Anticorrupção, Direitos e Deveres dos colaboradores, Missão, Visão e Valores do Sistema FIERN, Canal de Denúncia, Assédio Moral e Segurança no Trabalho. Já foram realizadas nas Unidades CTGás/ISI, Clóvis Mota, Flávio Azevedo e Casa da Indústria. Em todas as palestras será oportunizado a aplicação de questionário e lista de presença ou registro fotográfico, como forma de medir a adesão e nível de retenção de conteúdo.

Com o apoio da Rede Colaborativa, além dos interlocutores do Sesi (Rafaela Martinez) e SENAI (Marccio Rodrigues), a CNI disponibilizou mais uma vaga para a Gestora, aqui subscrita, fazer o Curso de Gestão de Riscos – ISO 31000:2018, em parceria com a QSP:



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO



Bem como, seguimos com as reuniões mensais da Rede Colaborativa de Compliance da CNI, com discussão e treinamento sobre o novo RLC, a Segurança da Informação e a LGPD e Curso Desvendando o Compliance, ofertado para nosso Regional, no total de 30 pessoas (SESI, SENAI, IEL e FIERN):





Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO



Quanto à comunicação, buscamos fazê-la, também, de maneira perene, com divulgações contínuas em intranet, televisões e elevadores (alto fluxo de pessoas, internas e externas, colaboradores, gestores e fornecedores) com temas relevantes e abordando datas comemorativas, como o dia internacional de combate à corrupção:



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO



c) Canal de Denúncia:

O canal de denúncias para as Entidades é uma ferramenta aliada ao cumprimento do Programa de *Compliance* definido pelo Sistema FIERN. Trata-se de um meio pelo qual os seus clientes, os colaboradores, os parceiros, fornecedores podem realizar a comunicação de práticas que sejam consideradas ilegais, como o desvio de verba, corrupção, fraudes, assédio moral e ações antiéticas. Essa é uma forma de permitir que eles falem, com segurança, sobre irregularidades que sejam cometidas, a fim de oferecer provas ou indicar caminhos que poderão ser percorridos pelos gestores para encontrar quem está exercendo o ato ilícito.

As denúncias feitas são encaminhadas para a Ouvidoria para que se possa investigar e, caso seja comprovado o problema, são aplicadas as sanções previstas internamente para resolver a questão. Elas podem ser realizadas de maneira anônima e com todas as garantias resguardadas, como sigilo, não-retaliação e confidencialidade. Por meio do canal de denúncias/ouvidoria, é possível comunicar as mais diversas situações, entre elas:

- condutas que se desviem do Código de Ética e Conduta e demais políticas internas;
- fraudes financeiras e contábeis;
- crimes de corrupção e fraude e demais ilícitos;
- conflitos de interesses;
- Nepotismo;

O Gerenciamento dessas ocorrências é realizado pela Ouvidoria, por meio do Canal de Denúncias que se encontra no site do Sesi RN (Portal da Transparência), ou



Serviço Social da Indústria

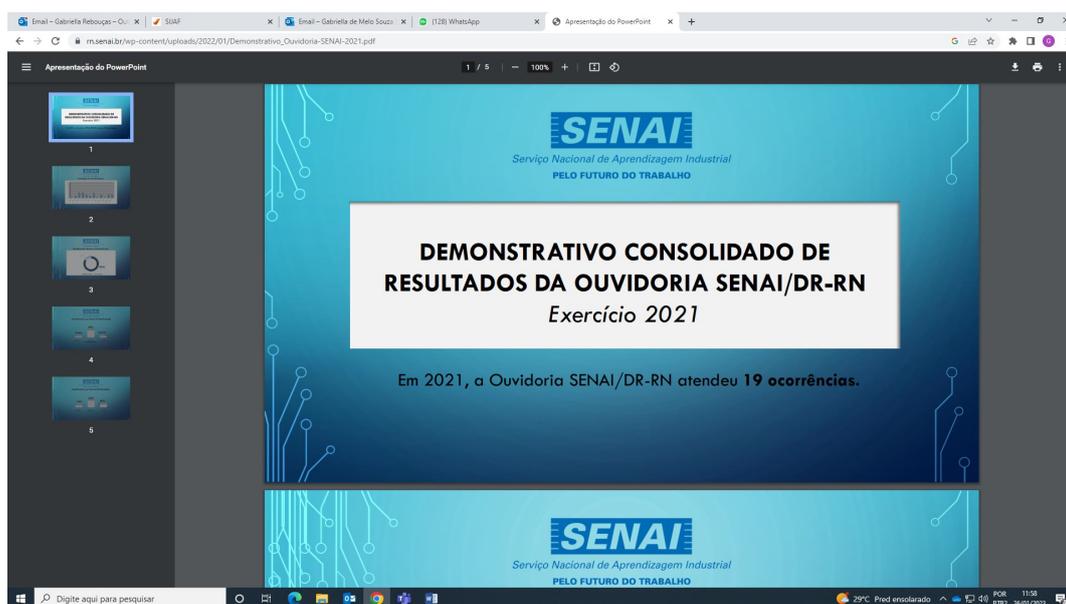
PELO FUTURO DO TRABALHO

por meio do canal de denúncias na Intranet do Sistema FIERN (<https://intranet.fiern.org.br/index.php?class=IntranetOuvidoria>), ambos são direcionados para Ouvidoria, que realizará o tratamento da denúncia endereçando-a para o Comitê de Ética (formado pelos 04 Gestores das entidades do Sistema FIERN) ou tratadas pela própria Ouvidoria (reclamação, elogio, informação, dúvidas e críticas).

Assim, com a implantação do Programa Corporativo *Compliance*, o processo de Ouvidoria vem sendo aperfeiçoado em alinhamento com as diretrizes de integridade e transparência definidas no programa e em consonância com os órgãos de controle externo. Inclusive, como oportunidade de melhoria e adequação, foi disponibilizado um campo para consulta virtual do protocolo eletrônico do SAC e da Ouvidoria; um espaço de perguntas e respostas sobre os principais temas da Ouvidoria, como forma de facilitar o entendimento sobre seu funcionamento, bem como a inclusão das garantias, acompanhamento de denúncias e foco no combate à corrupção, inseridos nas páginas, consoante já descrito em relatório anterior.

Visando atendimento à determinação do TCU/CNI, cujo prazo se encerrou em 30/06/2022, a UNITEC desenvolveu o novo SAC/Ouvidoria da entidades Sesi. As melhorias são de geração de protocolo eletrônico automático, acompanhamento virtual do protocolo eletrônico, novo preâmbulo e padronização do ambiente virtual da Ouvidoria. Algumas melhorias já foram implementadas e outras estão em pendentes de definição, como por exemplo, os responsáveis pelo Gerenciamento e Monitoramento, as Autoridades Máxima e Superior para fins de instâncias recursais, e as respostas às solicitações do SAC ao usuário/cliente. O respectivo fluxo foi disponibilizado ao Gestor responsável (Unidade de Mercado - Sesi).

Por fim, reiteramos que a Ouvidoria disponibiliza nos Portais da Transparência, o relatório anual de suas atividades, estando consolidando o ano 2022 para a devida publicação, como ocorreu com os anos anteriores: https://www.rn.senai.br/wp-content/uploads/2022/01/Demonstrativo_Ouvidoria-SENAI-2021.pdf.





Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

d) Gerenciamento de Riscos:

Dando seguimento ao pilar especificado, em 2022, após diretrizes da Consultoria contratada, os riscos de *Compliance*, separados por Gerências/Entidades vêm sendo avaliados, com atualizações registradas em planilha em formato Excel compartilhada, inclusive relatada no Relatório Integrado de Gestão, com alinhamento ao plano estratégico de cada Entidade.

Além disso, apenas com a efetiva implantação do *Compliance* nas Entidades, foi possível destacar os riscos próprios de *Compliance* e então verificada a oportunidade de melhoria contínua nos processos relacionados para o desenvolvimento da Área. Atualmente estamos maturando esta nova matriz de risco com os respectivos Planos de Ação e Fichas de Controle Interno, bem como a inserção de dados na plataforma contratada – Software *Perinity*, para melhor controle e monitoramento. Nesta senda, já nos reunimos com a CPL, Jurídico/Contratos, TI, RH, Ouvidoria, Mercado, Suprimentos, e os próprios riscos da Área de Compliance, em reunião ocorrida 24/11/2022.

Neste contexto, o Modelo de Gestão de Riscos contempla ações desde monitoramento periódico do planejamento do Gerenciamento de Risco, até a interlocução com os responsáveis/proprietários previstos no mapa de riscos. Sua aplicação propõe segurança quanto à eficácia do monitoramento de fatores internos e externos que possam interferir no desempenho das Entidades, visando à prevenção e mitigação de possíveis impactos aos negócios e estratégias estabelecidas pelo Sistema FIERN.

Este gerenciamento ocorre de forma sistêmica, sendo realizado pelas Unidades gestoras dos processos organizacionais, observando as políticas e procedimentos de *Compliance* definidos e devidamente **aprovados pela Alta Administração**, seja através de relatórios, reuniões ou conversas individuais com os Gestores.

E nesta conjuntura, de construção e monitoramento da nossa matriz de riscos de *Compliance* voltados às áreas específicas, como Licitações, Jurídico/Contratos, RH, Mercado, Suprimentos, continuamos com as reuniões mensais com os para fins de controle interno de riscos. Cujo mapeamento será reportado à Alta Gestão com periodicidade, para análise do apetite de risco. Segue matriz, expondo os riscos da CPL e ficha de controle do Jurídico para fins de comprovação:



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

A	B	F	H	I	J	K
RISCO IDENTIFICADO	Fatores	RISCO INERENTE	TIPO DE TRATAMENTO	CONTROLE (O QUE FAZER)	DESDOBRAMENTOS (COMO FAZER)	RESULTADOS ESPERADOS
1	Corrupção geral	Superfaturamento de propostas em processos de Licitação	Retenção	1. Identificar o valor da licitação se encontra acima do estimado (superfaturado); 2. Apresentar ao Gestor da Entidade com a evidencia de valor acima do estimado para que seja realizada a tomada de decisão; 3. Caso a orientação do Gestor seja a favor da repetição do processo, a CPL sugere atualização da planilha de mercado/preços para nova publicação do edital.	1. Elaboração e encaminhamento ao Gestor da Entidade da Ata de Abertura de Propostas estabelecendo a comparação do valor estimado e o valor apresentado pelos licitantes.	Evitar a homologação de licitações com valores acima do estimado (superfaturamento)
2	Corrupção geral	Direcionamento de compras	Retenção	1. Inclusão de edital no site da entidade de forma prática; 2. Inclusão de divulgação em redes sociais além de jornais de grande circulação de nível estadual; 3. Início de ações para Pregão Eletrônico; 4. Geração de protocolo quando empresa solicita edital; 5. Incluir sempre no processo o parecer técnico da área relacionada.	1. Adequações dynamicas para módulo de licitações; 2. Verificar com Gestores a possibilidade de divulgar em redes sociais e outros meios além de jornais locais; 3. Incrições para cursos e ações para uso da plataforma de pregão eletrônico (bb); 4. Disponibilização de link para download do edital; 5. Incluir aviso na publicação de que os editais estão disponíveis a pedido momentaneamente em virtude da implantação de sistema; 5. Manter sempre no processo a exigência da política de compras e aquisições;	Evitar direcionamento de compras para mesmos fornecedores e marcas
3	Corrupção geral	Vinculo fornecedor x colaborador (conflitos de interesses)		Mencionar conflito de interesse em edital		
4	Não cumprimento de requisitos legais	Ausência de processo de avaliação de fornecedores	Compartilhamento	Consultar Cadastro de fornecedores, Cadastro de Itens e Banco de dados de fornecedores punidos; Incluir CENS e CNEP		

DATA DO RELATÓRIO	CONTROLE	PREPARADO POR
17/08/2022	1. Estabelecer prazo mínimo de 12 meses para solicitação de aditivo de valor, ressalvadas as exceções devidamente justificadas e evidenciadas. 2. Submeter a solicitação de aditivos à avaliação técnica e econômica.	Marcelo Miguel S. Rodrigues

DESDOBRAMENTO	% DE CONCLUSÃO	DATA DE ENTREGA OFICIAL	COMENTÁRIOS
Revisão das minutas de Editais e Contratos para inclusão de cláusula de prazo mínimo de 12 meses para solicitação de aditivo de valor, ressalvadas as exceções devidamente justificadas e evidenciadas.	100%	20/12/2022	
Enviar a solicitação de aditivo para avaliação técnica e econômica, conforme risco classificado na política de DD. (Incorporar a ação ao procedimento do setor jurídico)	100%	20/12/2022	

PREMISSA	SIM	PARCIALMENTE	NÃO	COMENTÁRIOS
O proprietário demonstra evidências dos desdobramentos?	X			
O proprietário demonstra novas necessidades dos desdobramentos?	X			
Os desdobramentos demonstram relação direta com o controle (ou, prático e econômico)?	X			

Dando continuidade, os nossos riscos são analisados com base em **probabilidade** (frequência) e **impacto** (consequência ou severidade). E são avaliados por meio de matrizes de riscos com pontuações que se somam ou multiplicam, sendo atribuídos a uma cor (mapa de calor), conforme verificado acima. Isso torna a avaliação de risco, pelos Gestores, rápida, simples e objetiva, e em consonância com a **ISO 31000:2018**. Assim, restou estabelecido pela Alta Gestão do Sistema FIERN, em atendimento à didática adotada pelo próprio TCU (5 probabilidades x 5 consequências), o mapa de calor abaixo posicionado. Nesta esteira, os riscos cuja a soma dá 6 ou mais (amarelo, laranja, roxo e vermelho) deverão ser tratados e validados com os respectivos gestores de maneira periódica.



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

		Consequência					
		+				-	
		5 Extremo	4 Alto	3 Moderado	2 Baixo	1 Irrelevante	
Probabilidade	+	5 Quase Certo	10 Intolerável	9 Intolerável	8 Importante	7 Significante	6 Moderado
	4 Muito Provável	9 Intolerável	8 Importante	7 Significante	6 Moderado	5 Tolerável	
	3 Provável	8 Importante	7 Significante	6 Moderado	5 Tolerável	4 Trivial	
	2 Improvável	7 Significante	6 Moderado	5 Tolerável	4 Trivial	3 Insignificante	
	1 Raro	0	5 Tolerável	4 Trivial	3 Insignificante	2 Insignificante	

Trazemos e reiteramos aqui alguns riscos que merecem destaque, conhecimento e resoluções imediatas. São eles: *Dynamics* - customização para a fiscalização contínua do TCU, trava de limite de dispensa de licitação, módulo de aditivo e aviso de vigência; incidência de contratações emergenciais e ausência de planejamento em conjunto; processos e procedimentos manuais.

e) Due Diligence de Integridade:

Por conseguinte, o pilar da DDI, a *Due Diligence* de integridade, refere-se a uma análise preventiva a possíveis riscos à reputação, de corrupção e à integridade das relações que são estabelecidas, por exemplo, com os parceiros de negócios, com os fornecedores, com os prestadores de serviços. Na prática, ela toma por base a realização de uma avaliação do histórico de práticas corruptas e de fraudes, do perfil e da presença da empresa em listas de restrição (CEIS, CNEP, etc).

O nosso propósito é, então, estudar, de maneira mais aprofundada, as informações relativas a uma empresa antes de dar início a algum nível de relacionamento com ela. Desse modo, os recursos financeiros, as questões jurídicas, os recursos tecnológicos e outros mais são objetos desse processo. A sua importância reside no aumento da segurança e na mitigação de potenciais danos provenientes da relação aos quais as Entidades podem estar expostas nas suas interações comerciais. Assim, a finalidade da DDI é elevar o nível de segurança, por exemplo, nas contratações de prestações de serviços realizadas e evitar que o negócio seja submetido a riscos. O instrumento pelo qual ela é executada — o questionário — foi elaborado pela nossa equipe, em conjunto com a Consultoria contratada, com pesos diversos para as perguntas feitas, subsidiando a análise do critério “integridade”, consoante questionário já mencionado em relatórios anteriores.

Ao entender o seu conceito e a sua finalidade, é possível afirmar que a *due diligence* de integridade tem como uma de suas principais aplicações o combate à corrupção. Isso porque, com a DDI, o vínculo que poderá ser criado entre as



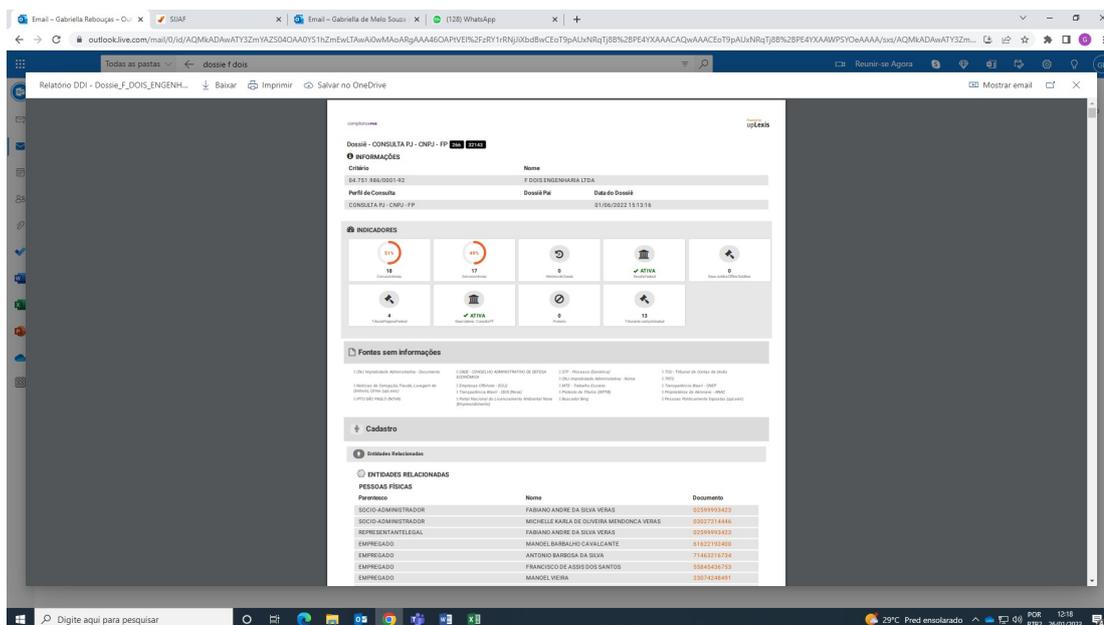
Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

corporações tem a tendência a apresentar uma maior transparência e uma menor sujeição a ações corruptas, já que é feita uma análise acurada a fim de se obter um conhecimento prévio para minimizar a possibilidade de ocorrência de situações que feririam a ética.

Por conseguinte, para dar efetividade ao processo, foram repassadas à Gerência Jurídica as novas sugestões de cláusulas contratuais sobre processo de DDI (Diligência prévia em terceiros), Anticorrupção e Lavagem de Dinheiro, entre outros pontos de melhorias, como a obrigatoriedade da consulta CEIS dos possíveis contratados. Os novos Editais e Contratos já estão atualizados, consoante comprovam as publicações em DOE e DOU, bem como em jornais de grande circulação.

Por fim, a CNI tem mensurado como estratégia para 2023, a possibilidade de contratação de software/ferramenta para realizar os dossiês de DDI, pelo CNPJ/CPF, como o modelo realizado abaixo pelo DR/RN, através da Compliance PME:



4. MONITORAMENTO E REPORTE:

O Monitoramento do Programa de *Compliance* vem ocorrendo de forma periódica, através de reuniões rotineiras com os respectivos Gestores, na atualização e acompanhamento das ações planejadas para a Gestão de Riscos e registradas na planilha de controle da Matriz de Riscos, bem como nas diligências discriminadas, através de Comunicações Internas (neste trimestre abordamos o recebimento e oferecimento de brindes e presentes) e Consultas, direcionadas a quem de direito, como a exemplo da atualização da Declaração de Nepotismo, conflito de interesses e acúmulo de cargos e funções de todos os empregados e Gestores, na criação de Banco de Dados das empresas inidôneas/punidas no âmbito do Sistema FIERN, na vedação da contratação de empresas e pessoas vinculadas a empregados e dirigentes, avaliação de integridade e termo de adesão ao CEC dos novos contratados e novos Conselheiros, Termo de Posse reformulado, estruturação da Auditoria Interna, Avaliação de



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

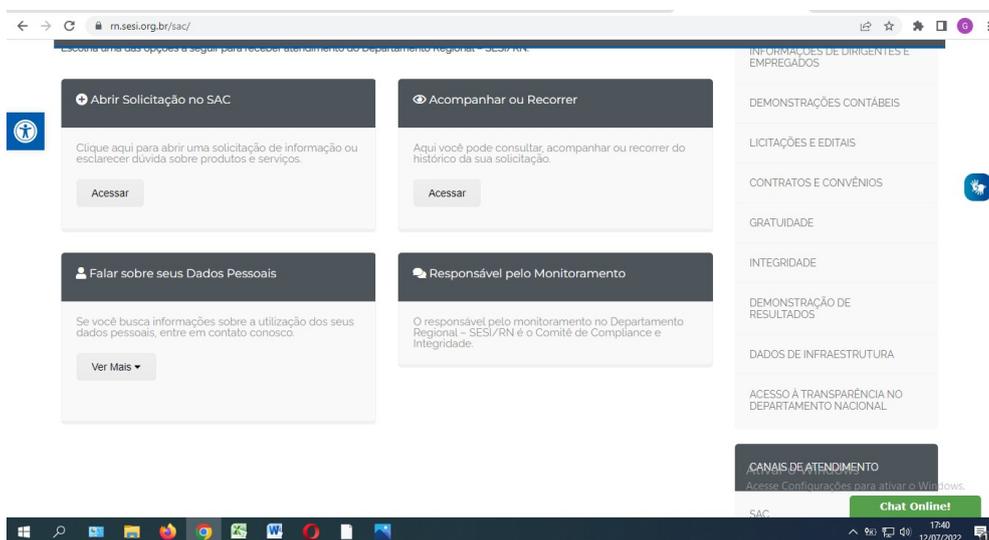
Integridade e Termo de Adesão nos casos das doações/patrocínio, novos treinamentos e capacitações, análises de acórdãos do TCU (abordando temas como Plano de Ação do IEL com as Entidades, Critério de Rateio e Nepotismo) entre outras. Reforçando, sempre, a importância do reporte das ações referente à implementação do referido Programa aos Gestores, através de relatório e reunião periódica junto ao Comitê Gestor das Entidades e nas reuniões de Conselhos mensais.

Ainda complementando, a Matriz de Riscos precisa ser constantemente atualizada em relação ao acompanhamento das ações planejadas para tratamento dos riscos, assim como em relação à inclusão de novos riscos identificados e se faz necessário o engajamento das equipes. Após a sua atualização, a Matriz de Riscos vem sendo apresentada ao Comitê Gestor ou Gestor responsável para que seja realizada a aprovação e acompanhamento das ações desenvolvidas no tratamento dos riscos, junto aos seus proprietários. E continuamos acompanhando a Fiscalização Contínua do TCU junto às Entidades, com envio trimestral das Planilhas e demais providências dos órgãos de controle externos, com ajustes também junto ao CGU (Auditoria Preliminar e Consolidada do Sesi).

5. INFORMAÇÕES ADICIONAIS:

Nesta senda, o Programa de Integridade alcança ainda, a adequação do Sistema FIERN à Lei Geral de Proteção de Dados, se mostrando como um eixo imprescindível, além dos informados acima.

Assim, diante da Consultoria contratada, a referida adequação realizou o mapeamento de todas as atividades desenvolvidas pelo Sistema FIERN, de forma a ajustar seus procedimentos e documentos à LGPD; isso inclui, a elaboração de política de privacidade, Aviso de Privacidade, revisão da política de segurança, treinamento dos colaboradores e gestores, alterações contratuais, *Due Diligence* às empresas, Acordo de Tratamento de Dados Pessoais, entre outras adequações necessárias. Bem como, a inserção na web da página <https://www.fiern.org.br/lgpd-lei-geral-de-protexcao-de-dados/>, com a Cartilha da CNI disponível em .pdf e o e-mail lgpd@fiern.org.br inserido no campo específico do SAC para fins de atendimento:





Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

6.PERSPECTIVAS FUTURAS:

Diante do exposto, a implementação do Programa de *Compliance* no âmbito do Sistema FIERN vem criando o ambiente e condições necessárias para o desenvolvimento das atividades de Controle Interno e Gestão de Riscos, que passaram a ser executadas e acompanhadas de forma periódica com o reporte sendo realizado à Alta Gestão, o que contribuem para o fortalecimento da Governança Corporativa, mudança inicial de cultura, conhecimento acerca do tema e cumprimento dos pilares de integridade necessários.

As perspectivas para a próxima fase são de robustez do Programa de *Compliance*, com desenvolvimento de ações mais contundentes de comunicação e treinamento ainda mais abrangentes, com a possibilidade de realização do *COMPLIANCE DAY*, e a consolidação das métricas e indicadores de acompanhamento que contribuirão para o aprimoramento do Programa; tudo em conformidade com a agenda ofertada pelo 2º Ciclo da Consultoria contratada, com término previsto para fevereiro de 2023. Tendo como ponto alto de atingimento de **objetivo a criação de orçamento próprio** e como ponto a perseguir a estruturação efetiva da Auditoria Interna e o avanço da Gestão de Riscos/Controle Interno e a criação de um calendário de datas comemorativas relativas ao tema para uma efetiva comunicação a todos.

Natal/RN, 31/12/2022.

Gabriella de Melo Souza Rodrigues Rebouças Barros
Gerente de *Compliance*

Rafaela Martinez Araújo de Lacerda
Gestão de Riscos

Marccio Miguel da Silva Rodrigues
Controle Interno