



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial  
PELO FUTURO DO TRABALHO

**RELATÓRIO 1º TRIMESTRE 2023**

## **PROGRAMA CORPORATIVO DE *COMPLIANCE***

### **Gestão de Riscos e Controles Internos**

Natal/RN

Abril/2023

## NOTA EXPLICATIVA

As Entidades do Sistema FIERN possuem, desde 2021, um Programa Corporativo de Compliance pautado nas melhores práticas de governança corporativa. A área de Compliance, embasada nas políticas, estratégias, procedimentos e práticas estabelecidas pela Alta Administração das Entidades, tem como objetivo a elaboração, atualização e manutenção do seu Programa, ferramenta utilizada para assegurar que a gestão dos negócios seja executada em conformidade com as diretrizes estabelecidas. O Compliance busca certificar que os regulamentos emanados por órgãos oficiais, juntamente com as regras internas e os controles vigentes nas Entidades, sejam conhecidos, cumpridos e, como consequência, mitiguem os riscos inerentes aos seus diversos processos. Através deste relatório o Compliance das Entidades do Sistema FIERN busca apresentar as atividades desempenhadas no período de janeiro a março/2023, bem como suas principais conclusões, recomendações e providências, em conformidade com os normativos internos e demais legislações aplicáveis.

E para fins deste Relatório, assim como para fins do acompanhamento do Programa de Compliance, os relatos aqui registrados são provenientes do acompanhamento das atividades relacionadas à função de Compliance e trazem, quando aplicáveis, as conclusões dos exames efetuados e as recomendações a respeito de eventuais deficiências. As situações com possível exposição ao risco de conformidade foram objeto de ações, com vistas à implantação dos aspectos necessários à aderência às determinações, ou de acompanhamento da evolução da adequação a partir do registro de planos de ação.

Por fim, compartilhamos como estamos evoluindo na gestão do tema para fortalecermos a cultura de ética e integridade em nossas Entidades, ressaltando que a Alta Gestão é fortemente comprometida com a ética, integridade e transparência nos negócios, mantendo a observância e o acompanhamento quanto ao cumprimento dos procedimentos e controles estabelecidos em seu Código de Ética e Conduta e em seus normativos internos, além de participar ativamente da disseminação da cultura de conformidade.

## SELO PRÓ-ÉTICA – CGU e INSTITUTO ETHOS

Como já informado 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.

Dessa forma, em virtude da impossibilidade (possível conflito de interesses), não demos seguimento aos demais passos necessários à avaliação do Programa de Compliance pela CGU. No entanto, quanto aos pré-requisitos exigidos para respectivo Selo, obtivemos no relógio mensurador a pontuação de 94, com todos os eixos e pilares acima de 70%, conforme figura ilustrativa abaixo.



Fonte: <https://sites.google.com/sc.senai.br/maturidadecompliancefiern/in%C3%ADcio>.

### 1. INICIALIZAÇÃO:

Como dito alhures, nosso Programa de Compliance está completando dois anos. Desde o lançamento, em julho de 2021, aprendemos e buscamos aprimorar os processos que sustentam nossas atividades de prevenção, detecção e correção de desvios de conduta. E é isto que buscamos quando falamos sobre colocar em prática o nosso modelo de gestão: a melhoria contínua dos nossos processos. E o presente relatório objetiva relatar as principais ações desenvolvidas em cada pilar de sustentação da efetividade do Compliance.

#### Governança e Cultura:

Autonomia, independência e tom do topo: a governança do Programa Compliance das Entidades é estruturada para garantir o comprometimento de toda a organização com nossos



## 2.EXECUÇÃO:

### a) 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. Neste aspecto, a implementação de políticas de Compliance se mostra mais efetiva a partir de um modelo de exemplos e práticas *top-down* que sustentam nos pilares abaixo:



Visto que os dirigentes devem ser os primeiros a comprovarem comprometimento e a transparência é peça-chave para o sucesso, o Presidente do Sistema FIERN e os Gestores das Entidades, tem demonstrado apoio inequívoco através de manifestações diversas, conforme disposto abaixo:



Fonte: <https://www.fiern.org.br/programa-de-compliance-sistema-fiern-apresenta-avanco-de-maturidade-da-integridade/>.

#### **b) Políticas e Procedimentos:**

Foram editados e revisados 17 (dezessete) Políticas, Normativos, Regulamentações e demais normas aplicáveis às operações das Entidades, divulgadas na intranet e em comunicação interna, tratando sobre os temas: Ouvidoria, Código de Ética e Conduta, Consequências, Gestão de Riscos, Cartilha à Alta Administração, Compliance, Controles Internos, Regimento Interno do Comitê de Compliance, Regimento Interno do Comitê de Ética e Conduta, Treinamento, Comunicação, Auditoria Interna, Anticorrupção, Investigações Internas e *Due Diligence* de Integridade, norteando as diretrizes de conduta, alinhadas ao pilares do *Compliance* e encaminhadas para ciência e compromisso de todos os colaboradores e Gestores (602 registros), via formulário eletrônico disponibilizado na intranet:

[https://intranet.fiern.org.br/index.php?class=IntranetFormularioGestaoEnvio&method=onReload&key=4&formulario\\_id=4](https://intranet.fiern.org.br/index.php?class=IntranetFormularioGestaoEnvio&method=onReload&key=4&formulario_id=4).

Neste escopo, em fevereiro de 2023 realizamos a revisão da Política de Vedação ao Nepotismo, obedecendo à jurisprudência recente do TCU e demais legislações aplicáveis aos tema, apresentando grande avanço no fortalecimento dos princípios éticos e íntegro das Entidades, com adesão de 517 empregados, consoante registro a seguir:

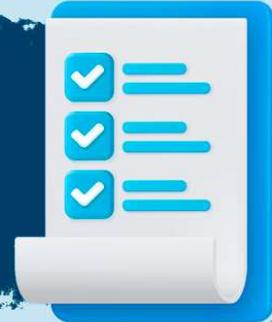
<https://www.fiern.org.br/presidente-da-fiern-assina-portaria-que-atualiza-normas-sistema-fiern-de-proibicao-ao-nepotismo/>

Reforçando a necessidade de maturação do Programa, disponibilizamos, nos meses de março e abril, formulário eletrônico para preenchimento por todos os colaboradores e gestores

acerca dos temas nepotismo, conflitos de interesses, acúmulo de empregos, atividades concorrenciais e pessoas politicamente expostas. Segue link:

<https://intranet.fiern.org.br/index.php?class=IntranetFormularioGestao>.

# Atenção!



Hoje, 31 de março, é o último dia para preencher o formulário **“Declaração de nepotismo, Acúmulo de emprego e Conflitos de interesses/atividades concorrenciais”**.

O formulário continua disponível na intranet.  
**Faça sua parte!**

Dúvidas, fale com a Unidade de Compliance pelo [compliance@fiern.org.br](mailto:compliance@fiern.org.br) e 3204-6366.



## c) Comunicação e Treinamento:

Com a revisão e edição das Políticas faz-se 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 ao aperfeiçoamento do Programa realizamos workshop com os principais fornecedores e pontos focais das médias gerências. Vide registros abaixo:

## Diálogo sobre Integridade do Sistema FIERN

01/03 | 10h e 15h

10h

**Público-Alvo:** 01 representante de cada Gerência Corporativa com riscos mais críticos

**Tema:** Formação de Embaixadores de Integridade

**Local:** Sala de Reunião do Gabinete do SENAI

15h

**Público-Alvo:** Fornecedores mais críticos da Gerência de Suprimentos

**Tema:** Código de Ética e Conduta e demais Políticas internas voltadas aos Fornecedores

**Local:** Sala de Reunião do Gabinete do SENAI





Fonte: <https://www.fiern.org.br/programa-de-compliance-reune-colaboradores-e-fornecedores-para-abordar-politicas-internas/>.

Complementando e fortalecendo o pilar em questão, os Colaboradores das Gerências de Suprimentos (HIT), Jurídica/Contratos, CPL e Compliance participaram junto com o Diretor Regional do SENAI DR/RN do 4º Seminário do Sistema S, realizado em Foz do Iguaçu, conforme registro abaixo:



d) Canal de Denúncia:

O canal de denúncias para as Entidades é uma ferramenta aliada ao cumprimento do Programa de *Compliance* definido pelo Sistema FIERN. 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:

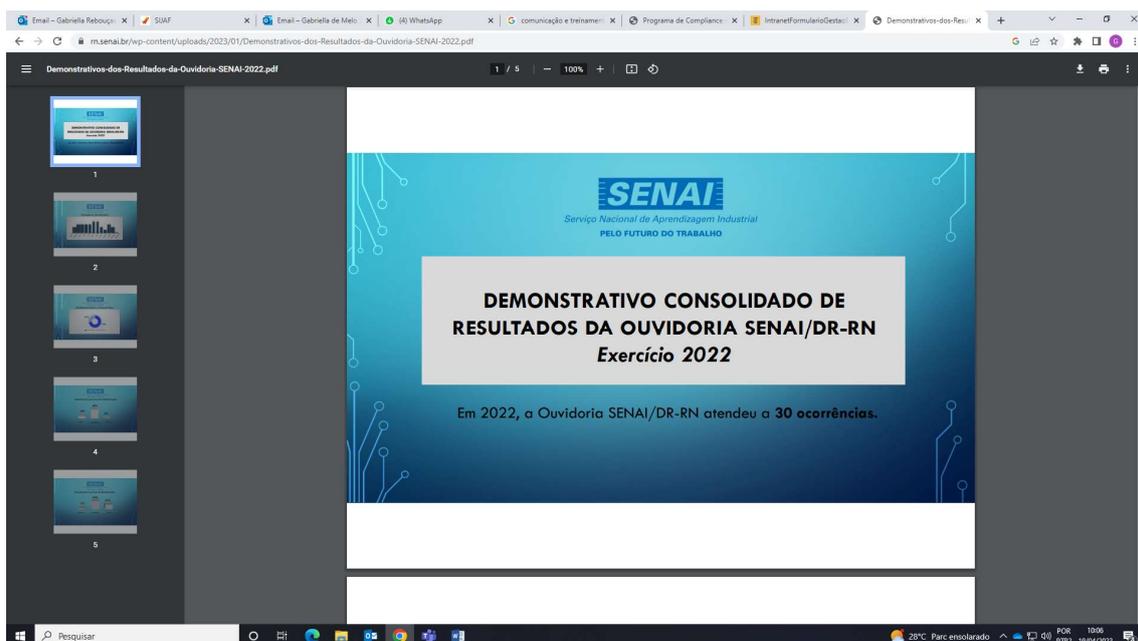
- condutas que se desviem do Código de Ética e Conduta e demais políticas internas;
- fraudes financeiras e contábeis;
- crimes de corrupção e fraude e demais ilícitos;
- conflitos de interesses;
- Nepotismo.

O Gerenciamento dessas ocorrências é realizado pela Ouvidoria, por meio do Canal de Denúncias que se encontra nos site dos SESI e SENAI DR/RN (Portal da Transparência), ou 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) ou tratadas pela própria Ouvidoria (reclamação, elogio, informação, dúvidas e críticas).

Visando atendimento à determinação do TCU/CNI, a UNITEC desenvolveu o novo SAC/Ouvidoria das Entidades SESI e SENAI. 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 consolidado o ano 2022: <https://www.rn.senai.br/wp-content/uploads/2023/01/Demonstrativos-dos-Resultados-da-Ouvidoria-SENAI-2022.pdf>.



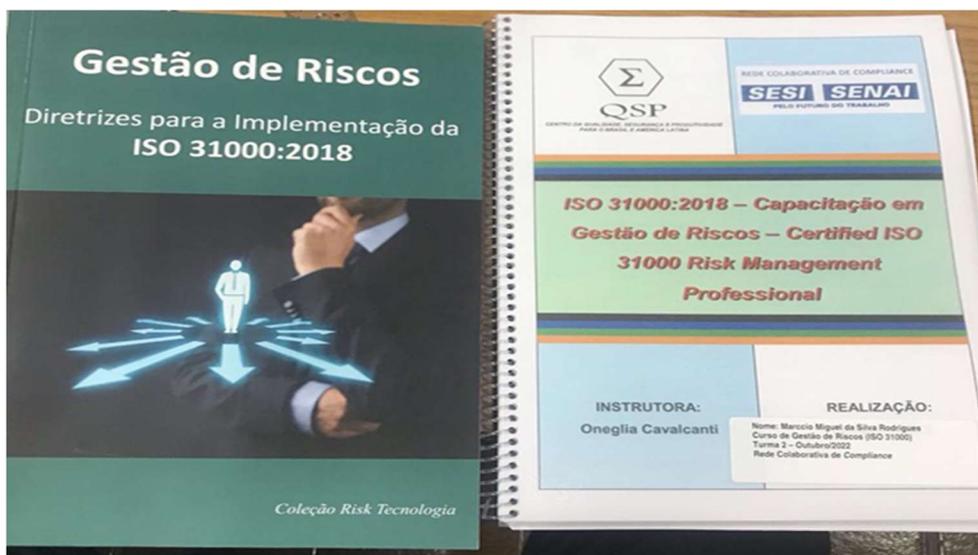
#### e) Gerenciamento de Riscos:

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 e alimentada no software Perenity (apoio do DN), inclusive relatada no Relatório Integrado de Gestão (janeiro e fevereiro de 2023), com alinhamento ao plano estratégico de cada Entidade.

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.

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.

Buscando aperfeiçoamento do respectivo pilar, e com o apoio da Rede Colaborativa, a Gestora e os interlocutores do SESI (Rafaela Martinez) e SENAI (Marccio Rodrigues), realizaram o Curso de Gestão de Riscos – ISO 31000:2018, em parceria com a QSP. Tendo sido aprovada a colaboradora Rafaela Martinez e estando os demais aguardando prova a ser aplicada no mês de maio/2023.



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.

#### f) 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).

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 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, seja nas aquisições por licitação ou compra direta. Os novos Editais e Contratos já estão atualizados.

O Departamento Nacional está avaliando a possibilidade de contratar nacionalmente, via adesão à ata de Registro de Preço, software de consulta em bancos de dados que contemplem informações jurídicas, reputacionais, etc.

### **3. 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 e Consultas diárias, 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 sugestão da 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 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 SENAI).

### **5. 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.



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial  
PELO FUTURO DO TRABALHO

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; bem como o desenvolvimento de um checklist de integridade e de um sistema de consulta informatizado, que possamos mensurar os chamados e consultas realizados pela Área. Tendo como ponto alto a persecução da 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, 19/04/2023.

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

**Rafaela Martinez Araújo de Lacerda**  
**Gestão de Riscos**

**Marcio Miguel da Silva Rodrigues**  
**Controle Interno**