



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

RELATÓRIO 4º TRIMESTRE

PROGRAMA DE COMPLIANCE GESTÃO DE RISCOS E CONTROLE INTERINO

Natal/RN
Janeiro/2024



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

NOTA EXPLICATIVA

As Entidades do Sistema FIERN possuem, desde 2021, um Programa Corporativo de *Compliance* pautado nas melhores práticas de governança corporativa. A Unidade está embasada nas políticas, estratégias, procedimentos e práticas estabelecidas pela Alta Administração das Entidades, e 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 dezembro/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 monitoramento contínuo das atividades relacionadas 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 e clima organizacional 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 demais normativos internos, além de participar ativamente da disseminação da cultura de conformidade.

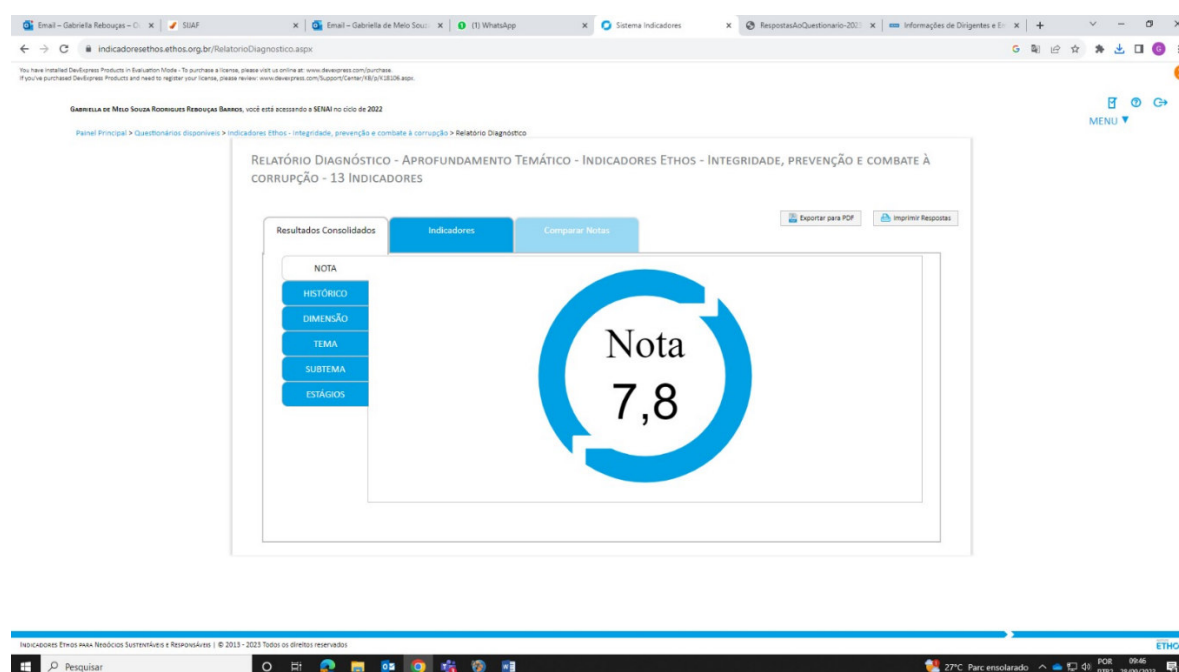


Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

INSTITUTO ETHOS

Como já informado anteriormente, monitoramos o Programa de Compliance pelos requisitos do Selo Pró-Ética, e neste esteio aderimos ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (junho/2022), e estamos realizando o preenchimento dos questionários quantitativos e qualitativos de avanços no combate à corrupção, cujo prazo se encerrou em 30/09/2023.

O aprimoramento do Programa é mensurado através de Indicadores que representam uma ferramenta de gestão pensada, especialmente, para auxiliar as empresas a incorporarem a sustentabilidade às suas estratégias de negócio. Segue abaixo a nota do diagnóstico:





Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

1. INICIALIZAÇÃO:

Como dito antes, nosso Programa de *Compliance* está completando dois anos e meio de implementação. 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 ética. 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*, utilizando como parâmetro o monitoramento contínuo através dos programas aderidos, como Pacto Ethos (acima exposto) e PNPC, bem como o de uso próprio, desenvolvido pela consultoria contratada (SENAI SC):

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

1.1. 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 princípios éticos. A Unidade de *Compliance* é responsável pelo Programa. Com reporte direto ao Presidente da FIERN, e atua em parcerias com o Comitê de Ética e Conduta, o Comitê de *Compliance* e a Ouvidoria.

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, contando com o apoio de todos os públicos envolvidos, priorizando a humanização e conscientização.

1.2. 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) e Curso de Gestão de Riscos – ISO 31000:2018, em parceria com a QSP, numa importante iniciativa da CNI, visando à capacitação das equipes. Atualmente, estamos inscritos no curso da LEC para obter certificação em Investigações Internas.

A Governança de reporte da estrutura de *Compliance* está disposta, conforme os Organogramas inseridos no Portal da Transparência, com as alterações e atualizações propostas pelo novo presidente da do sistema FIERN, estando vinculada diretamente ao Presidente do Sistema FIERN, consoante faz prova o diagrama de governança do SENAI, 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. É importante ressaltar que que os novos diagramas atualizados de Governança foram publicados nos respectivos Portais da Transparência. Segue:



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO



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:

Tem-se que os dirigentes comprovam comprometimento e transparência, apoiando inequivocamente o fortalecimento do Programa, através de manifestações diversas, conforme disposto abaixo:



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

[CNI](#) [FIERN](#) [SESI](#) [SENAI](#) [IEL](#)



[SOBRE A FIERN](#) • [SERVIÇOS E PROJETOS](#) • [SINDICATO](#)

Gestora do Programa de Compliance do Sistema FIERN está entre os 50 profissionais mais admirados da área

19/12/2023 17h42



Like 0



Fonte: <https://www.fuern.org.br/gestora-programa-de-compliance-sistema-fiern-esta-entre-os-50-profissionais-mais-admirados-da-area/>



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

COMPLIANCE ON TOP - GUIA DE PROFISSIONAIS

No cargo atual desde: 2021
Atua com Compliance desde: 2019
Graduação: Direito (PUC/MG)
Pós/MBA: Mestrado Acadêmico em Instituições Sociais, Direito e Democracia, Direito Processual - PUC/MG
Curso especializado de Compliance: Certified ISO 31000 - Risk Management Professional - QSP, Curso de Compliance Anticorrupção - LEC, Compliance Anticorrupção em Empresas Estatais
Equipe de Compliance: 7

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO TOCANTINS

Aurivan de Castro
Compliance Officer

Linha de Reporte: CEO/Presidente
Posição é: Regional
No cargo atual desde: 2021
Atua com Compliance desde: 2021
Graduação: Administração (UNITINS) e Educação (SENAI)
Pós/MBA: Gestão Estratégica / SENAI SC, Gestão Estratégica de Negócios / UNICESUMAR
Curso especializado de Compliance: Certificação Profissional Anticorrupção (LEC), Implementador e Auditor Líder ISO 37.001 e 37.301 (Tradus), ISO 31.000:2018 - Gestão de Riscos (QSP)
Certificação profissional em Compliance: CPC-A (LEC/FGV PROJETO)
Idiomas: Espanhol
Equipe de Compliance: 2
Embaixadores de Compliance: 8

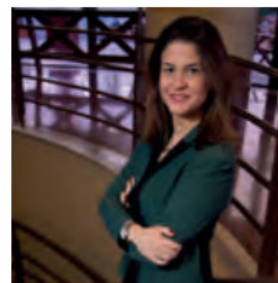
Linha de Reporte: Comitê de Riscos
Posição é: Local
No cargo atual desde: 2020
Atua com Compliance desde: 2020
Graduação: Direito
Pós/MBA: Pós-graduação em Direito do Trabalho, Previdenciário e Tributário, MBA em Governança, Riscos, Controles e Compliance
Curso especializado de Compliance: Certificação em Compliance Anticorrupção pela LEC, Certificação Profissional em Proteção de Dados pela LEC
Certificação profissional em Compliance: CPC-A (LEC/FGV PROJETO)
Equipe de Compliance: 3
Embaixadores de Compliance: 34

FIERN

Gabriella de Melo Souza Rodrigues Rebouças Barros
Gestora do Programa Corporativo de Compliance

Linha de Reporte: CEO/Presidente
Posição é: Regional
No cargo atual desde: 2021
Atua com Compliance desde: 2021
Graduação: Direito (UNP)
Certificação profissional em Compliance: CPC-A (LEC/FGV PROJETO)
Equipe de Compliance: 3
Embaixadores de Compliance: 6

Atua com Compliance desde: 2018
Graduação: Direito
Pós/MBA: Mestrado em administração FUMEC/MG, Pós em integridade empresarial PUCMG, Pós em Direito administrativo FGV/ES
Curso especializado de Compliance: LEC CPCA, LEC investigações corporativas, ABNT lead implementer ISO 37301 e 37001
Certificação profissional em Compliance: CPC-A (LEC/FGV PROJETO) CPIIC (LEC/FGV PROJETO) ISO 31000, ISO 37301, ISO 37001
Idiomas: Inglês
Equipe de Compliance: 6
Embaixadores de Compliance: 70



FIRJAN

Gisela Pimenta Gadelha
Diretora Jurídica e de Compliance

Fonte: https://complianceontop.com.br/wp-content/uploads/2023/12/COMPLIANCE-ON-TOP-2023_web_v3.pdf

b) Políticas e Procedimentos:

Foram editados e revisitados 18 (dezoito) 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 aos 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).

Reforçando a necessidade de maturação do Programa, passamos a disponibilizar em nossas ordens de compra, formulário para preenchimento por todos os fornecedores acerca dos temas nepotismo, conflitos de interesses, e pessoas politicamente expostas:



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

ENDEREÇO: Av. Senador Salgado Filho 2860
Lagoa Nova
59075900 NATAL RN
BRA

ORDEM DE COMPRA: 3-OC-00013343-1

DATA: 29/01/2024

COMPRADOR: REGIANY DAS DORES FERREIRA MACHAD

PROCESSO: FIGUEIREDO
DL-07747

CNPJ: 037846800001-70

IE: ISENTO

DECLARAÇÃO DE VEDAÇÃO AO NEPOTISMO

- () **Declaro** estar **CIENTE** da **Portaria Conjunta n° 002/2023** que trata da vedação ao Nepotismo no âmbito do Sistema FIERN;
- () **Declaro** a **INEXISTENCIA** de vínculo matrimonial, de companheirismo ou de parentesco consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau (conjugues, pais, filhos, avós, netos, irmãos germanos ou unilaterais, tios, sobrinhos, sogros, genros, noras, padrastos, enteados, pais dos sogros, pais dos padrastos, pais dos genros, pais das noras, filhos dos enteados e cunhados) com **Empregados(as) e/ou Dirigente(s) do Sistema FIERN**.
- () **Declaro** a **EXISTÊNCIA** de vínculo matrimonial, de companheirismo ou de parentesco, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, com o(s) **Empregados(as) e/ou Dirigente(s) do Sistema FIERN**, abaixo indicados:

DADOS DO EMPREGADO(A) E/OU DIRIGENTE COM QUEM POSSUI VÍNCULO		
Nome	Grau de Parentesco	Cargo/Unidade

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 treinamento com os colaboradores. Vide registros abaixo:



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO



Complementando e fortalecendo a comunicação, em novembro de 2023, com a aproximação das festas de final de ano, foi realizada palestra com orientações sobre recebimento de presentes, brindes e hospitalidade com o objetivo de apresentar o conceito de presentes, brindes e hospitalidades, e como receber e ter isso de forma transparente dentro da instituição e das entidades, conforme registro abaixo:



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

[CNI](#) [FIERN](#) [SESI](#) [SENAI](#) [IEL](#)



[SOBRE A FIERN](#) • [SERVIÇOS E PROJETOS](#) • [SINCRONIA](#)

Compliance faz palestra com orientações sobre recebimento de presentes, brindes e hospitalidade

1/12/2023 15h53



Like 0



Fonte: <https://www.fiern.org.br/compliance-faz-palestra-com-orientacoes-sobre-recebimento-de-presentes-brindes-e-hospitalidade-em-suas-entidades/>



Caros Gestores e Colaboradores,

O trabalho árduo e a colaboração de todos foram fundamentais para o sucesso das entidades do Sistema FIERN ao longo de 2023.

Chegada a época de celebração e gratidão, é comum recebermos brindes e presentes de parceiros de negócios e clientes. Esses gestos são uma demonstração de apreço e do valor das nossas Entidades.

No entanto, gostaríamos de enfatizar a importância de receber e dar brindes de forma ética e em conformidade com nossas políticas internas e regulamentações, com responsabilidade e transparência. O respeito às normas de Compliance é fundamental para preservar a integridade das nossas Entidades.

Lembramos a todos que temos diretrizes claras sobre o recebimento de brindes e presentes. Isso inclui a necessidade de informar acerca do recebimento, bem como seguir as diretrizes de valor e aceitabilidade estabelecidas no Código de Ética e Conduta (tinyurl.com/22cyr49p) e na Cartilha da Alta Gestão (tinyurl.com/4zaev6f9). Essa é a melhor maneira de preservar nossa integridade e continuarmos a construir relacionamentos sólidos com nossos parceiros.

Desejamos a todos um Feliz Natal e um Próspero Ano Novo, com realizações e sucesso para todos nós.

Gabriela Rebouças,
Gestora do Programa de Compliance



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

PELO FUTURO DO TRABALHO



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

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 no site dos Sesi e SENAI DR/RN (Portal da Transparência), ou por meio do canal de denúncias na Intranet do Sistema FIERN (<https://intranet.fuern.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 gerência corporativa de TI 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 aguardando definição e aperfeiçoamento, como no caso dos indicadores e ferramentas.

Desde maio de 2023 estamos disponibilizando o relatório de monitoramento de atividades dos canais de acesso à informação nos respectivos Portais da Transparência. Segue link: <https://www.rn.sesi.org.br/integridade/>.

Para aprimorar o acompanhamento do desempenho das atividades nos canais de acesso à informação referentes aos anos de 2022 e 2023, foram estabelecidos parâmetros com o objetivo de avaliar a eficiência, eficácia e efetividade do processo de administração dos atendimentos, assim como assegurar o cumprimento das diretrizes delineadas no Programa Corporativo de Compliance do Sesi/RN. Atualmente, estamos em processo de estruturação da nova ferramenta e avaliação da revisão dos normativos, incluindo os seguintes indicadores:

- Prazo de resposta interna da Entidade para a ouvidoria. Observando o prazo de 7 dias úteis para baixa e média complexidade (reclamação, crítica, informação) e 30 dias úteis para alta (denúncia);
- Número de reclamação por área da organização;
- Número de ações corretivas que a empresa implantou em virtude da sinalização da ouvidoria/SAC;



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

- Índice de satisfação do cliente sobre o atendimento prestado pela ouvidoria/SAC;
- Índice de cliente que permanecem na empresa após atendimento com a ouvidoria/SAC;
- Nível de confiança do cliente após atendimento da ouvidoria/SAC;
- Índice de recomendação da empresa pelo cliente;
- Índice de clientes que retornaram com queixas após o atendimento da ouvidoria/SAC;
- Valor monetário que o cliente atendido representa para a empresa;
- Valor da duração de um atendimento e o retorno do mesmo;

É fundamental esclarecer que, para futuros ciclos de monitoramento, os indicadores serão refinados em conjunto com a gestão. A introdução de novos parâmetros de medição ocorrerá à medida que o processo de gestão dos canais e seu monitoramento atinjam um nível mais elevado de maturidade.

Dando seguimento ao pilar especificado, 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 periódicas com os para fins de controle interno de riscos. Cujo mapeamento é reportado à Alta Gestão com frequência, para análise e tratativas.

Como forma de planejamento da gestão de riscos para 2024, foi elaborado cronograma de reuniões para mapeamento e controle interno focados em Compliance junto das áreas e atualização de riscos já discutido anteriormente como Processos com controles manuais e Presentes, brindes e entretenimentos acima do razoável previsto no código de ética.

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).

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



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

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. Neste quesito, temos realizado DDI periodicamente, tendo sido notificadas empresas para esclarecimentos de achados judiciais, ao qual restou sugerido o encaminhamento de relatórios judiciais do respectivo fornecedor até a vigência final dos contratos, como forma de melhor controle e prevenção de riscos, tais foram tratados juntamente com análise jurídica.

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, 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 a CGU.



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

4. 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 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 para os processos e de um sistema de consulta informatizado, que possamos mensurar os chamados e consultas realizados pela Unidade. Tendo como ponto alto a persecução da estruturação efetiva da Auditoria Interna, que está em processo de análise de consultorias para sua implantação no Regional, 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, 26/01/2024.

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