

RELATÓRIO DE CONTROLE INTERNO

4º TRIMESTRE

2024

SESI

DEPARTAMENTO REGIONAL MT



Sumário

1	SUMÁRIO EXECUTIVO.....	2
2	GOVERNANÇA E CULTURA.....	2
2.1	<i>Relacionamento com Órgãos de Controle Externo.....</i>	<i>2</i>
2.2	<i>Prestação de Contas e Relatório de Gestão.....</i>	<i>3</i>
2.3	<i>Relatório e Parecer Anual de Verificação das contas dos Departamentos Regionais</i>	<i>4</i>
3	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.....	5
3.1	<i>Premissas</i>	<i>5</i>
3.2	<i>Segurança da Informação.....</i>	<i>5</i>
4	GERENCIAMENTO DE RISCOS.....	7
5	PROGRAMA DE COMPLIANCE	8
5.1	<i>Canal de Denúncia</i>	<i>13</i>
5.2	<i>Plano de Comunicação e Sensibilização.....</i>	<i>14</i>
5.3	<i>Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.....</i>	<i>16</i>
6	AUDITORIA INTERNA	17
7	POLÍTICAS, NORMATIVOS E PROCEDIMENTOS	20
8	COMPETÊNCIAS E TREINAMENTOS.....	20

1 SUMÁRIO EXECUTIVO

Neste relatório, o Departamento Regional do SESI/MT apresenta as ações realizadas durante o primeiro, o segundo, o terceiro e o quarto trimestres de 2024 relacionadas ao ambiente de controle interno, demonstrando como a aplicação de seus recursos e atuação estratégica apoiam as estruturas que buscam o constante amadurecimento da governança corporativa, das estruturas de controle interno e do Programa de Compliance.

A leitura propõe a compreensão integrada dos temas trabalhados na Entidade, sua atuação transversal relativamente às pautas de integridade, transparência e controles internos, com foco em planejamento estratégico e com orientação para o futuro.

Este relatório é cumulativo, o que significa que seu conteúdo contemplará as ações realizadas ao longo do exercício de 2024.

2 GOVERNANÇA E CULTURA

2.1 Relacionamento com Órgãos de Controle Externo

O SESI/MT, criado e vinculado à Confederação Nacional da Indústria - CNI, para desenvolver e executar programas de educação básica, saúde e segurança do trabalhador na indústria, é uma entidade privada, sem fins lucrativos, não integrante da Administração Pública, destinatária, por força de lei, de contribuição compulsória, vertida pelas empresas industriais.

O SESI/MT está estruturado com um Conselho Regional, Diretoria e Superintendência Regional, e goza de autonomia na gestão de seus recursos, serviços e administração do seu pessoal.

Em razão da titularidade da contribuição compulsória, cada órgão que compõe a estrutura do SESI, considerando que são autônomos entre si, deve prestar contas individualmente do resultado final de suas ações ao Tribunal de Contas da União - TCU, que pode contar com o apoio da Controladoria Geral da União - CGU, conforme estabelecido, respectivamente, no parágrafo único do art. 70 e no art. 74, inciso IV, da Constituição Federal do Brasil, e esclarecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 789874, da relatoria do ministro Teori Zavascki. Nessa linha, importante anotar, que o TCU se posiciona como uma instância externa de apoio a governança do SESI.

Baseado na premissa que preconiza o fortalecimento da estrutura de controles internos, o SESI/MT, quando faz o monitoramento junto às suas áreas internas responsáveis pelos processos, considera as recomendações, assim como adota as determinações que lhe são dirigidas pelo controle externo. O objetivo é promover o alinhamento necessário para otimizar a implementação de melhorias no ambiente institucional.

No âmbito do SESI/MT, não houve, no primeiro, segundo, terceiro e quarto trimestres, nenhuma recomendação/decisão do TCU que desencadeasse qualquer ação da instituição.

2.2 Prestação de Contas e Relatório de Gestão

O SESI/MT elaborou seu Relatório de Gestão atendendo a IN-TCU nº 84/2020 do Tribunal de Contas da União, que estabelece as normas de organização e apresentação das prestações de contas dos responsáveis pela administração pública federal e foi estendida aos serviços sociais autônomos pelo Acórdão nº 2424/2020.

Adicionalmente, o conteúdo do Relatório de Gestão atende a 4ª Edição do Guia para Elaboração de Prestação de Contas na Forma de Relato Integrado, elaborado pelo

Tribunal de Contas da União e foi organizado seguindo as orientações do grupo de trabalho liderado pelo Departamento Nacional.

O Relatório de Gestão 2023 foi submetido ao Conselho Regional em 26/02/2024, aprovado através da Resolução nº 09/2024, e publicado no Portal da Transparência, em sítio mantido pelo regional, observando as disposições da IN-TCU nº 84/2020 e orientações do Departamento Nacional. A versão pode ser acessada em: <https://transparencia.sesimt.ind.br/demonstracao-de-resultados>, onde serão mantidas informações com histórico de 5 anos a partir de 2022.

2.3 Relatório e Parecer Anual de Verificação das contas dos Departamentos Regionais

Antes da apreciação dos relatórios de gestão pelo Conselho Nacional, por determinação do artigo 33, alínea c, do Regulamento do SESI, aprovado pelo Decreto nº 57.375, de 02/12/1965, o Departamento Nacional recepcionou as prestações de contas da gestão financeira dos Departamentos Regionais. São encaminhados os seguintes documentos:

- Balanço Orçamentário;
- Balanço Financeiro;
- Balanço Patrimonial;
- Demonstrações das Variações Patrimoniais Ativas e Passivas;
- Notas Explicativas; e
- Relatório dos Auditores Independentes.

Recepcionados os documentos, o Departamento Nacional elabora o Relatório Anual de Verificação apresentando os indicadores contábeis-financeiros e orçamentários, sinalizando, quando necessário, observações relevantes dispostas nas notas explicativas, bem como destacando a opinião dos auditores independentes.

O objetivo é apresentar informações e indicadores de gestão financeira e orçamentária que permitam aos membros do Conselho Nacional ter uma visão analítica sobre esses dados, previamente à reunião de apreciação das prestações de contas dos Departamentos Regionais.

A partir do Relatório, que aprecia as prestações de contas, o Departamento Nacional emitiu parecer técnico de verificação, que analisa a forma e adequação das informações contidas nas peças e relatórios contábeis.

O SESI MT é responsável pela integridade dos registros e informações contábeis encaminhadas ao Departamento Nacional.

Realizadas as análises e emitidos os pareceres, o Departamento Nacional, em março de 2024, encaminhou ao Conselho Regional do SESI o Relatório e o Parecer Anual de Verificação da Prestação de Conta do Departamento Regional.

3 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

3.1 Premissas

A área da Tecnologia da Informação está estruturada dentro do Centro de Serviços Compartilhados - CSC.

A Tecnologia da Informação tem uma estrutura voltada para garantir a disponibilidade dos serviços que apoiam os processos de Negócio, assim como a sustentação dos ambientes e realização de melhorias, permitindo ao SESI a utilização de um ambiente seguro e em conformidade com as normas, regulamentos e legislações pertinentes.

3.2 Segurança da Informação

No primeiro trimestre de 2024, a equipe de Segurança da Informação alcançou marcos significativos no fortalecimento da infraestrutura de segurança do SESI MT.

No segundo e terceiro trimestres de 2024, nossa equipe de Segurança da Informação continuou atuando na jornada de melhorar nossa infraestrutura de segurança do SESI MT.

Durante o quarto trimestre de 2024, a equipe de Segurança da Informação do SESI MT continuou empenhada em fortalecer a infraestrutura de segurança e aprimorar as políticas e controles existentes para enfrentar os desafios crescentes das ameaças digitais. Abaixo, destacamos as principais iniciativas realizadas neste período:

Aquisição de Nova Solução de Defesa de Perímetro e Endpoints

Após um estudo abrangente de diversas soluções de mercado e considerando a proximidade do término da garantia dos equipamentos em uso, uma nova solução de defesa de perímetro e endpoints foi adquirida por meio de um processo de aquisição com disputa. Essa nova solução foi selecionada com o objetivo de:

- Modernizar os recursos de segurança da informação.
- Elevar a capacidade de detecção e resposta a ameaças.
- Garantir maior proteção contra ataques direcionados e ameaças emergentes.

Essa iniciativa reforça nosso compromisso em manter os sistemas seguros e resilientes, acompanhando as evoluções do setor.

Avanço no Uso de Múltiplo Fator de Autenticação (MFA)

Reconhecendo a importância de um controle de acesso mais robusto, avançamos na implementação do múltiplo fator de autenticação (MFA) para aplicações internas. Essa medida:

- Aumenta a segurança no acesso a sistemas críticos.
- Reduz o risco de comprometimento de credenciais.
- Adiciona uma camada extra de proteção contra acessos não autorizados.

Essa exigência demonstra o alinhamento do SESI MT às melhores práticas de segurança

da informação e às diretrizes atualizadas na Política de Segurança da Informação (PSI).

Integrações e Validações para o Uso de Login Único (SSO)

O projeto de Login Único (SSO), iniciado em trimestres anteriores, teve avanços significativos no quarto trimestre. O foco esteve nas validações de integração entre os sistemas existentes no parque de TI do SESI MT. Esses avanços garantem que:

- Os usuários possam acessar múltiplos sistemas com uma única autenticação.
- A experiência do usuário seja simplificada, mantendo elevados padrões de segurança.
- Os sistemas se tornem mais coesos e alinhados aos requisitos organizacionais.

Benefícios e Impactos das Ações

- Redução de riscos: As iniciativas deste trimestre visaram mitigar os principais vetores de ataque cibernético e proteger ativos críticos de informação.
- Melhorias em eficiência operacional: As integrações realizadas para o SSO e a implementação de MFA proporcionaram maior agilidade e segurança no acesso aos sistemas.
- Conformidade: Alinhamento com regulamentações e boas práticas, como a LGPD, reforçando a confiança na governança de TI do SESI MT.

Compromisso com a Evolução Contínua

As ações realizadas neste trimestre reafirmam o compromisso do SESI MT com a manutenção de uma infraestrutura de TI segura, resiliente e alinhada às necessidades institucionais. Continuaremos monitorando, avaliando e aprimorando nossas práticas para enfrentar os desafios futuros no campo da segurança da informação.

4 GERENCIAMENTO DE RISCOS

A gestão de risco no SESI/MT estava inicialmente embasada na metodologia da norma ABNT NBR ISO 31000:2018 - Gestão de Riscos e no COSO, com o propósito de auxiliar a instituição no estabelecimento de estratégias para alcançar objetivos e tomar decisões,

além de desenvolver uma cultura proativa na proteção e geração de valor.

Em 2024, o SESI/MT prosseguiu em sua missão de aprimorar o gerenciamento de riscos e, para tanto, também, realizou a revisão da política de gestão de riscos, com aprovação da Alta Gestão, trazendo novas definições de escopo, contexto e critério, assim como a revisão da Diretriz de Riscos, utilizando as melhores práticas que visam garantir uma gestão eficiente e eficaz dos riscos.

5 PROGRAMA DE COMPLIANCE

O Programa de Compliance do SESI/MT foi implantado em 2021, baseado em ações de controle voltados à conduta ética e integridade.

A implementação está amparada nos termos do que previu a Resolução SESI/CN nº 49/2019 e Resolução/CR/MT nº 045/2019, que inaugurou o tema na casa e estabeleceu as diretrizes norteadoras do comportamento pautado em princípios éticos da Entidade.

Desde então, o SESI/MT, com o apoio de suas unidades organizacionais, trabalha de forma sinérgica, internalizando as melhores práticas de mercado no que diz respeito ao amadurecimento das estruturas de governança corporativa e do ambiente de controle interno do SESI/MT, com foco em eficiência e qualidade dos serviços prestados a favor da indústria.

O Programa de Compliance consiste no conjunto de ferramentas, procedimentos, normas e estruturas internas, incluindo o ambiente de controle interno, cujo objetivo é estabelecer parâmetros para que o SESI/MT conduza suas atividades de forma ética e em conformidade às normas e leis vigentes.

O Programa de Compliance está estruturado em 10 pilares, conforme demonstra a figura a seguir:



A Entidade promove esforços com foco na estruturação e funcionamento da gestão da integridade, propondo ações no sentido de organizar e fortalecer os pilares, definindo papéis e promovendo ações de divulgação, orientação e treinamento para fortalecimento da cultura de integridade institucional.

Para 2024, os esforços permaneceram direcionados ao aperfeiçoamento da gestão do Programa de Compliance.

Nesse sentido, no primeiro trimestre de 2024, dando seguimento ao plano de ação apresentado pela consultoria contratada em 2023, houve a contratação de uma especialista em Compliance para integrar a equipe, juntamente com a Coordenadora de *Compliance* e Proteção de Dados, prosseguindo, assim, com a elaboração e revisão do Código de Ética e Conduta e das políticas e normas adequadas à Entidade, visando a posterior disseminação ao público interno e externo do Sistema FIEMT

No segundo trimestre de 2024, houve o lançamento do novo Código de Ética e Conduta do Sistema FIEMT. O evento de lançamento contou com a participação de renomada palestrante, que abordou temas relevantes e atuais para a manutenção de um ambiente corporativo ético, íntegro e respeitoso, tendo como público alvo os colaboradores de

todas as unidades das entidades do Sistema Fiemt.



Também foram realizadas ações internas para divulgação do novo Código de Ética e Conduta do sistema, bem como a entrega da cartilha impressa a todos os colaboradores, gestores e terceiros com os quais as entidades se relacionam.

O Código de Ética e Conduta está disponível para acesso ao público interno e externo, em formato virtual, no endereço eletrônico <https://www.sesimt.ind.br>, na aba de Compliance.

Ainda, com a aproximação do período eleitoral, a Gerência Corporativa Jurídica e Compliance, com apoio do Endomarketing, desenvolveu um guia de boas práticas para as eleições com orientações e recomendações para os profissionais das entidades do Sistema Fiemt.



O guia trata-se de um documento informativo e orientativo de boas práticas a serem observadas pelos diretores, conselheiros, dirigentes, gestores, colaboradores e terceiros designados do Sistema FIEMT no período eleitoral.

Além da elaboração e revisão destes guias orientativos, a área de Compliance está em constante processo de revisão e elaboração das políticas e normas internas, visando o aprimoramento e adequação às necessidades da Entidade, com a posterior disseminação ao público interno e externo do Sistema FIEMT.

O Sistema FIEMT está comprometido com um ambiente de trabalho inclusivo e, para isso, tem investido em diversas capacitações para supervisores, coordenadores e

gerentes.

Neste terceiro trimestre de 2024, toda a liderança esteve presencialmente e de forma virtual no treinamento “Liderança Consciente: posturas e comportamentos para um ambiente de trabalho seguro e saudável”, com a juíza Dra. Grazielle Cabral.

O PAPEL DO GESTOR NA PROMOÇÃO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

- Liderança inclusiva
- Respeito às diferenças
- Equidade nas oportunidades
- Ser exemplo
- Ter como pressuposto de gerenciamento o respeito às pessoas
- Estabelecer regras internas claras.
- Evitar e solucionar em conjunto com a equipe problemas de mal-estar na unidade;
- Criar canais adequados de comunicação evitando ruídos e mal-entendidos;
- Reconhecer o desempenho e o esforço de cada membro da equipe de trabalho

Liderança Consciente: Posturas e Comportamentos para um Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável
Dra. Grazielle Cabral
FIEMT SENAI

ASSÉDIO MORAL

É a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades – de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por:

- COMPORTAMENTOS**
- ATOS E GESTOS**
- PALAVRAS**
- ESCRITO**

Quais as características do assédio moral?

- FIEMT CONTROLADA, interferência sistemática e que se prolonga pelo tempo**
- ASSÉDIO ABUSIVO com conteúdo repetitivo e constrangedor**
- INTENCIONALIDADE e visível e exercido perante a audiência de todo ambiente de trabalho**

Na agenda, os líderes aprenderam as definições de assédio, posturas para combatê-lo e quais os comportamentos esperados pelo Sistema FIEMT. O treinamento foi uma ação

da Gerência Corporativa Jurídica e de *Compliance*, com apoio da Gerência Corporativa de Pessoas e Cultura.

No quarto trimestre, a Coordenadoria de Compliance e Proteção de Dados deu continuidade à revisão de Políticas e Normas, com o objetivo de atualizá-las e garantir maior clareza em sua interpretação, sempre em alinhamento com a Alta Gestão.

5.1 Criação da Comissão de Investigação

Com a reformulação dos membros do Comitê de Ética, no primeiro trimestre foi criada uma Comissão de Investigação Interna visando a realização dos procedimentos necessários para apuração das denúncias realizadas na Ouvidoria, cujo os membros foram designados por meio de Portaria, de forma de manter a aderência ao Código de Ética, um dos pilares das ações previstas no Programa de *Compliance*.

No segundo, terceiro e quarto trimestre a Comissão de Investigação Interna do SFIEMT tem continuado sua atuação com alto nível de profissionalismo, discrição e zelo. A comissão tem conduzido suas investigações com um profundo respeito aos envolvidos, garantindo que todos os ouvidos sejam tratados com dignidade e empatia. Esse compromisso com a ética e o respeito à privacidade tem permitido à comissão não apenas realizar um trabalho minucioso e eficiente, mas também contribuir significativamente para o aprimoramento do ambiente institucional, sempre com o foco em tratar as denúncias de maneira justa e transparente.

5.2 Canal de Denúncia

As denúncias referentes a descumprimento de normas internas e legislação, bem como de qualquer ato ilícito, são realizadas na Ouvidoria do SESI/MT, garantindo ao manifestante uma apuração imparcial, salvaguardando sua identidade.

O atendimento da Ouvidoria é realizado de forma presencial de segunda a sexta-feira, correspondência, telefone, via e-mail e pelos sites institucionais, vejamos:

Canais de Atendimento da Ouvidoria:

Presencial e por correspondência: Avenida Historiador Rubens de Mendonça, 4.193 – Bairro Centro Político Administrativo – Ouvidoria SESI-MT – Sala de Atendimento à Ouvidoria SFIEMT– Cuiabá - MT / CEP 78.049-940

Sites: <https://www.sesimt.ind.br/institucional/ouvidoria>

Portal Transparência: <http://transparencia.sesimt.ind.br/>

E-mail: ouvidoria@sesisenaimt.ind.br

Telefone: (65) 3611-1629

Quantidade de denúncias por trimestre:

No primeiro trimestre de 2024 foi registrada no Canal Ouvidoria apenas 01 (uma) manifestação por questões éticas ocorridas no SESI/MT, mesmo sendo realizadas campanhas internas de divulgação do Canal no Sistema Fiemt.

Já nos segundo, terceiro e quarto trimestres de 2024 não houve registros no Canal Ouvidoria de manifestações dessa natureza ocorridas no SESI MT.

5.3 Plano de Comunicação e Sensibilização

O trabalho da Rede Colaborativa de Compliance tem sido de suma importância para a disseminação da cultura de Compliance do SESI MT, por meio de estudos, debates técnicos e troca de experiências sobre o tema. Além disso, a Rede nos conecta com os profissionais dos Departamentos Nacional e Regionais, assim como com o Conselho Nacional do SESI, no que se refere a compliance e integridade.

O SESI/MT, com o propósito de promover a divulgação do canal de denúncia, bem como,

proporcionar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos, no primeiro trimestre, realizou a afixação de cartazes com os contatos da Ouvidoria nos murais distribuídos pelas Unidades.

Ainda, visando a participação e sensibilização dos colaboradores da Entidade, ao revisar o Código de Ética e Conduta, a equipe de Compliance lançou uma campanha, para que todos respondessem uma pesquisa com suas sugestões de assuntos imprescindíveis a serem tratados no respectivo documento.

Já no 2º trimestre, houve o lançamento do novo Código de Ética e Conduta, bem como o reforço da divulgação do canal de denúncia, realizando ações de endomarketing para divulgação do acesso ao conteúdo disponibilizado na cartilha a todos os colaboradores do Sistema FIEMT via e-mail corporativo, e QR code disponibilizado na tela do Desktop de cada colaborador, conforme imagem abaixo:



A campanha de divulgação do Código de Ética e Conduta também possui o objetivo de

divulgar os canais de comunicação e denúncias sobre comportamento no ambiente corporativo, sensibilizando os colaboradores para comunicação de comportamentos antiéticos que podem caracterizar assédio.

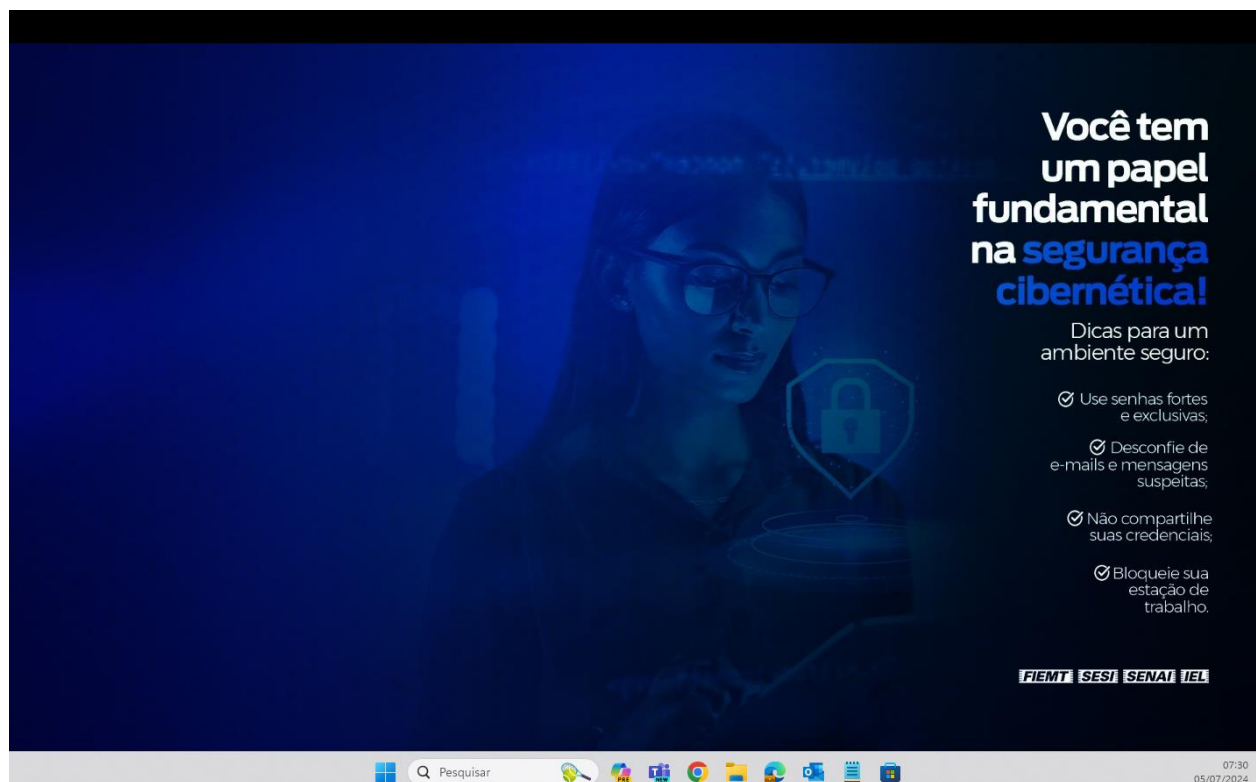
No terceiro e quarto trimestres, a Coordenadoria de Compliance e Proteção de Dados promoveu ações de conscientização e sensibilização, como workshops. Além disso, também foram realizadas ações específicas direcionadas às áreas de negócio e unidades, conforme as necessidades identificadas.

5.4. Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD

Para promover a governança da privacidade e proteção de dados, o Sistema FIEMT, em cumprimento das exigências da Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, está em constante adequação e aperfeiçoamento do projeto denominado de conformidade à LGPD, contando com o apoio de um profissional Data Protection Officer (DPO).

O processo de adequação está sendo seguido, e já no primeiro trimestre/2024, foi enviada uma campanha via endomarketing a todos os colaboradores, visando a conscientização destes quanto à adequação do ambiente corporativo à legislação vigente, além de já ter sido realizado o treinamento do setor de RH.

Nos segundo, terceiro e quarto trimestres, o processo continuou a ser aprimorado. Além do novo mapeamento dos processos, da criação de políticas e de um plano robusto de comunicação e treinamentos, também foram realizadas campanhas de endomarketing direcionadas a todos os colaboradores, com o objetivo de conscientizá-los sobre o papel fundamental de cada um na segurança cibernética.



6 AUDITORIA INTERNA

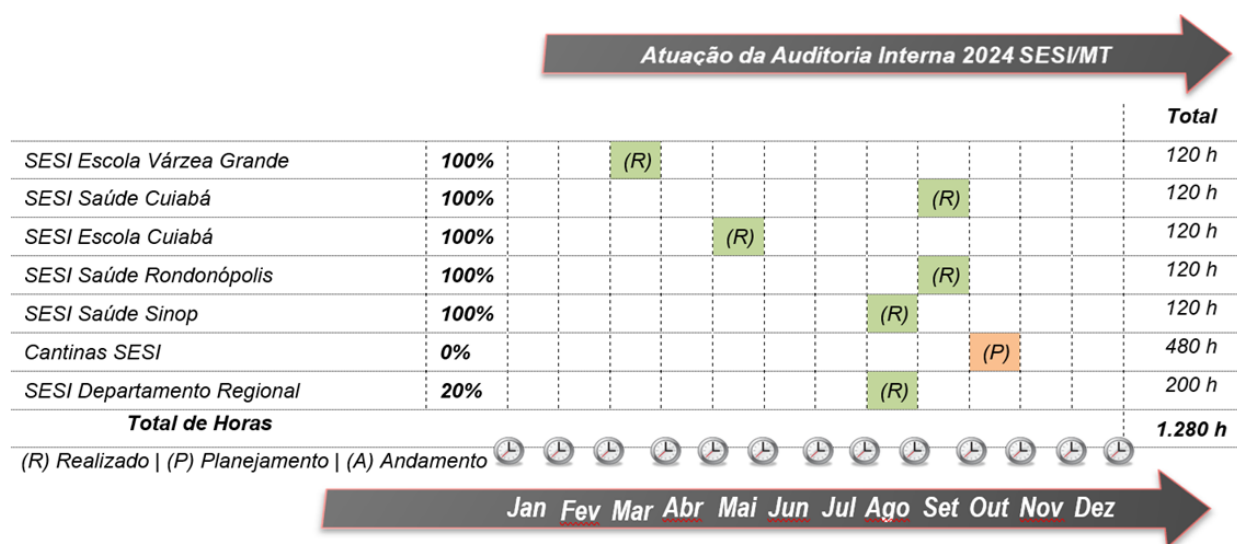
O SESI/MT aprovou através do seu respectivo Conselho Regional em 1º de agosto de 2020 a implantação da área de auditoria interna conforme Resolução nº 36/2020 com vistas a desenvolver ações que auxiliem a entidade a alcançar sua missão, apresentando subsídios para o aperfeiçoamento dos processos da gestão e dos controles internos, recomendando correções de procedimentos, assim como para sugerir medidas para otimização dos recursos, eficiência operacional, aperfeiçoamento dos sistemas de informações e racionalização de métodos de trabalho.

O Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) e Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), são elaborados por meio da aplicação de uma abordagem baseada em riscos e considera, ainda, o planejamento estratégico do SESI/MT, as expectativas da Alta Administração e do Conselho Regional, considerando também, as visitas e entendimento operacional nas unidades do SESI/MT.

A Auditoria Interna atua de forma sistemática e orientada, focando na avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controles internos e governança corporativa. Quando necessário, recomenda ações e medidas para prevenir ilícitos e alinhar as práticas administrativas aos princípios constitucionais da Administração Pública e às boas práticas de governança.

6.1 Visão global das Auditorias em Campo

O Cronograma de Auditoria Interna, conforme Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) para 2024:



No planejamento de cada trabalho de auditoria, são consideradas as estratégias e objetivos da atividade em análise, assim como os mecanismos de controle de desempenho, os riscos associados, e as formas de manter o impacto potencial desses riscos em níveis aceitáveis. Também se avaliam a adequação e eficácia dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controle, em comparação com modelos relevantes, além das oportunidades de melhoria nesses processos.

A atividade da Auditoria Interna é exercida de maneira integrada e concomitante à

execução dos atos e fatos auditados, abrangendo as ações da Administração em suas dimensões de natureza técnica, administrativa, contábil, bem como aquelas dos responsáveis pela aplicação e gestão dos bens e recursos públicos.

Como previsto no PAINT, são realizadas as análises documentais e verificações unidades operacionais que compõem o Sistema FIEMT. Assim, de forma programada e previamente agendada, são executadas ações pontuais de avaliação e acompanhamento dos processos internos, propondo orientações e adequações que visem à melhoria da gestão e à otimização dos resultados.

E com isso, resumo dos trabalhos realizados:

<i>Entidade/Unidade</i>	<i>% Real</i>	<i>Atividades em Campo (Testes de Verificação)</i>	<i>Planos de Ação</i>	<i>Processos Verificados (Macro – Papéis de Trabalho)</i>	<i>Relatórios Finais</i>	<i>Total</i>
<i>SESI Escola Várzea Grande</i>	100%	1.427	13	9	1	120 h
<i>SESI Saúde Cuiabá</i>	100%	621	7	8	-	120 h
<i>SESI Escola Cuiabá</i>	100%	1.220	7	11	1	120 h
<i>SESI Saúde Rondonópolis</i>	100%	608	5	2	1	100 h
<i>SESI Saúde Sinop</i>	100%	702	8	2	1	100 h
<i>Cantinas SESI</i>	0%	-	-	-	-	-
<i>SESI Departamento Regional</i>	20%	1.252	8	1	1	40 h
TOTAL	-	5.830	48	33	5	600 h

Os trabalhos foram efetuados por amostragem, verificações no âmbito das UOs (Unidades Operacionais) os aspectos financeiros, bem como o processo de aquisições da entidade, com vistas aos procedimentos voltados às licitações e contratos, análises no fluxo de aprovações dos movimentos financeiros (de caixa), no contexto das unidades operacionais. E ainda, acompanhamento dos planos de ação decorrentes de apontamentos anteriores, no processo de inventário patrimonial. Destas auditorias resultaram recomendações para correção de inconsistências ou oportunidades de melhorias. A partir disso, o encarregado pelo processo em cada unidade ou área auditada deverá elaborar um plano de ação, contendo prazo, responsável e providências

a serem implementadas. Cumpre mencionar, contudo, que, em muitos aspectos, os processos encontravam-se adequados às normas e procedimentos instituídos.

7 POLÍTICAS, NORMATIVOS E PROCEDIMENTOS

Em 2024, a Coordenação de Compliance e Proteção de Dados seguiu avançando em suas atividades, com a revisão e criação de políticas e diretrizes. O processo está em andamento, garantindo a implementação de práticas cada vez mais robustas e alinhadas às necessidades da organização.

8 COMPETÊNCIAS E TREINAMENTOS

A atuação do SESI-MT é centrada nas pessoas, e, por isso, é necessário atualizar continuamente os conhecimentos e competências. O desenvolvimento do capital intelectual dos profissionais, junto com uma boa gestão de conhecimentos e habilidades, permite um melhor desempenho nos negócios. Além disso, essa abordagem contribui para a redução de assimetrias entre os empregados, conceitos e aplicações de tecnologias, aumentando o conhecimento e desenvolvendo as competências exigidas pelos cargos e ocupações.

Todos os treinamentos e suas solicitações acontecem de acordo com nossa Instrução de Trabalho **GENTE-IT-001 – Treinamento e Desenvolvimento**, disponível em nossa plataforma interna de documentos.

Além das ações de capacitação promovidas em suas iniciativas, o SESI-MT também utiliza a Universidade Corporativa para capacitar seus empregados nas competências necessárias para a execução de sua estratégia. As ações acontecem por meio do desenvolvimento de competências transversais que apoiam a alavancagem dos negócios do SESI-MT, por meio de ações que vão de webinários a cursos de curta, média e longa duração.

O levantamento do primeiro trimestre de 2024 soma um total de 7.354 horas de treinamento, em diferentes temas e entidades executoras. No segundo trimestre, foram realizadas 25.534 horas de treinamento. No terceiro trimestre, foram realizadas 26.053 horas de treinamento. E no quarto trimestre, foram realizadas 11.940 horas de treinamento.

Assim, o **acumulado de janeiro de 2024 a dezembro de 2024 totalizou 70.881 horas de treinamento em diferentes temas e entidades executoras.**



A integração de novos empregados continua ocorrendo de acordo com a Instrução de trabalho **GENTE-IT-003 Integração de Novos Empregados**. Seguimos com os cursos de “**LGPD – Lei Geral de Proteção dos Dados**”, “**Conhecendo o Compliance nas Organizações e Integração Online**” (que integra o módulo código de ética), ofertados pela Universidade Corporativa e Senai EAD. A proposta tem como principal objetivo ambientar e acolher os novos profissionais sobre as boas práticas profissionais da instituição.

Ainda na Integração de novos profissionais seguimos com o **Plano de Treinamento Específico da Ocupação**, de acordo com a Instrução de trabalho **GENTE-IT-001 – Treinamento e desenvolvimento** e **GENTE-IT- 003 – Integração de novos**

empregados, onde o superior imediato possibilita que eles recebam instruções sobre as principais atribuições de seu cargo/ocupação e os normativos padrões da unidade, objetivando o melhor desempenho de suas atividades e integração. Todos os documentos citados estão disponíveis em nossa plataforma interna de documentos.

No primeiro trimestre ocorreu um evento de capacitação sistêmico onde reuniu todos os profissionais do SESI a fim de capacitar sobre os temas cultura organizacional, *people skills*, cenários futuros desejáveis e saúde mental. Encerramos a fase de treinamentos do programa de cultura, onde foi ofertado treinamentos comportamentais de 7 temas diferentes como *feedback*, modelos mentais, relações de confiança, comunicação, entre outros. Estes treinamentos foram ofertados para todos os profissionais do SESI de forma virtual.

No segundo trimestre, ocorreu um evento para toda a instituição, marcando o relançamento do Código de Ética e Conduta. O evento contou com a presença da palestrante Letícia Sugai, eleita por duas vezes consecutivas uma das 10 consultoras de compliance mais admiradas do Brasil pelo anuário Compliance *ON TOP*, que abordou temas de compliance, ética e respeito no ambiente organizacional. A palestra foi realizada presencialmente para os profissionais da sede e transmitida ao vivo para os profissionais das unidades.

No terceiro trimestre, foi realizada uma capacitação sobre o processo de seleção e contratação, conforme o novo Regulamento de Contratações Administrativas (RCA). O curso foi ministrado pela advogada e consultora Julieta Mendes Lopes, especialista em Direito Administrativo, com ênfase em licitações e contratos administrativos. Autora de diversas obras e artigos na área do direito público, Julieta abordou temas como processos de seleção com e sem disputa, contratos, e garantias contratuais. O treinamento foi realizado presencialmente na sede da instituição, direcionado a profissionais envolvidos nos processos de aquisição.

Unido a semana Interna de Prevenção de acidentes do Trabalho (SIPAT) neste trimestre

também foi promovido algumas palestras sobre temas de grande relevância, como saúde mental e emoções no ambiente de trabalho, ministrada pela psiquiatra Dra. Luciana Arcos; saúde integral do trabalhador, apresentada pelo médico do trabalho Dr. Ediney Costa; assédio e bullying no ambiente de trabalho, conduzida pelo Dr. Eder Pires; e segurança na direção, apresentada pela Superintendente da PRF/MT, Kellen Nogueira. Essas palestras ocorreram na sede da instituição, com transmissão ao vivo para todas as unidades do sistema Fiemt. E como ação referente ao setembro amarelo falando sobre saúde mental tivemos uma palestra com o psiquiatra Dr. Jose Antônio Rogoni conscientizando sobre saúde mental e prevenção ao suicídio.

No quarto trimestre, realizamos um treinamento do Programa de Cultura, abordando ferramentas, competências e habilidades essenciais para atuar em alinhamento com a nossa cultura organizacional. O treinamento foi oferecido virtualmente a todos os profissionais do Sesi.

Aconteceu para as lideranças do Sesi o início do programa *Soul Lider* conduzido por uma *coach* corporativa, com o objetivo de desenvolver e aprimorar as competências das nossas lideranças.

Neste trimestre, lançamos a Universidade Corporativa do Sistema Fiemt, a Indústria do Saber. Trata-se de uma plataforma que centraliza materiais e treinamentos internos, servindo como repositório de conhecimento e ferramenta para capacitar os profissionais de acordo com as necessidades das entidades. Entre os conteúdos já disponíveis, destacam-se os cursos de Integração institucional e direção defensiva.

Também encerramos a trilha descomplica GP para todas as lideranças, abordando os subsistemas de gestão de pessoas. Os encontros do quarto trimestre trataram especificamente dos temas de treinamento, desenvolvimento e cultura. Paralelamente, foi realizado um treinamento direcionado aos responsáveis pela condução de processos seletivos, com foco na aplicação correta das etapas de seleção.