



RELATÓRIO DE CONTROLE INTERNO

2º TRIMESTRE

Natal/RN, julho de 2026.

Sumário

Nota Explicativa	02
1. Inicialização.....	03
1.1. Governança de Cultura.....	03
1.2. Pessoas e Competências	03
2. Execução.....	04
2.1. Comprometimento e Apoio da Alta Gestão.....	04
2.2. Políticas e Procedimentos	05
2.3. Comunicação e Treinamento	07
2.4. Canal de Denúncias.....	12
2.5. Gestão de Riscos.....	13
2.6. Due Diligence de Integridade.....	13
3. Monitoramento e Reporte	14
4. Perspectivas Futuras	16

NOTA EXPLICATIVA

Desde o estabelecimento do marco institucional em 2021, as Entidades integrantes do Sistema FIERN, notadamente o SENAI Departamento Regional do Rio Grande do Norte, preservam e aperfeiçoam um Programa Corporativo de Compliance alicerçado nas diretrizes de excelência em governança corporativa. A finalidade precípua deste programa reside na garantia de conformidade institucional às disposições normativas internas e externas, assegurando a disseminação do conhecimento técnico, o cumprimento rigoroso e a efetiva operacionalização dos comandos legais e regulamentares pertinentes.

O presente documento consolida as iniciativas desenvolvidas pela Unidade de Compliance e Integridade do SENAI DR/RN durante o primeiro semestre de 2026 (janeiro a junho), apresentando de forma acumulada as ações realizadas no 1º trimestre (janeiro a março) e no 2º trimestre (abril a junho). As informações decorrem do acompanhamento sistemático das operações organizacionais, abrangendo a identificação e análise de riscos relacionados à conformidade, o diagnóstico de eventuais vulnerabilidades e a formulação de estratégias corretivas ou medidas preventivas.

O relatório igualmente evidencia o envolvimento direto da Alta Direção na consolidação de uma cultura organizacional fundamentada na ética, na integridade e na transparência, destacando o protagonismo da liderança institucional na disseminação dos valores preconizados pelo Código de Ética e Conduta, bem como no fortalecimento do ecossistema corporativo em conformidade com os preceitos da boa governança.

1. INICIALIZAÇÃO

A condução do Programa de Compliance do SENAI Departamento Regional do Rio Grande do Norte observa rigorosamente os parâmetros estabelecidos pelo Selo Pró-Ética, iniciativa coordenada pela Controladoria-Geral da União (CGU), ratificando o compromisso institucional com os valores da integridade, da transparência e da responsabilidade perante a sociedade. Em 2025, firmamos cooperação técnica com a CGU junto ao Pacto Brasil como entidade apoiadora.

1.1 Governança e Cultura

A arquitetura de governança do Programa de Compliance das Entidades do Sistema FIERN foi desenhada com o propósito de assegurar o alinhamento pleno da organização aos princípios fundamentais de ética, integridade e responsabilidade institucional. A gestão do Programa é conduzida pela Unidade de Compliance e Integridade, que opera com autonomia técnica e independência funcional, mantendo vinculação direta à Presidência do Sistema FIERN.

Referência: <https://www.rn.senai.br/diagrama-de-governanca/>

1.2 Pessoas e Competências

O Programa de Compliance é sustentado por estrutura técnica especializada, constituída pela Portaria Conjunta nº 023/2021, com certificações em Compliance Anticorrupção (LEC), Gestão de Riscos (ISO 31000:2018, QSP), Investigações Internas (LEC/CNI) e capacitações complementares (Unindústria, PUCRS, Instituto SC, TCU).

2. EXECUÇÃO

2.1 Comprometimento e Apoio da Alta Gestão

A edificação de uma cultura organizacional fundamentada na ética, na integridade e na conformidade normativa demanda o comprometimento ativo da Alta Gestão. No âmbito das Entidades do Sistema FIERN, esse patrocínio institucional tem se manifestado de maneira inequívoca e contínua, por meio de ações concretas de apoio ao Programa de Compliance.

Ações do Primeiro Trimestre

A Alta Gestão adotou a diretriz de cultura "Excelência com Integridade!", desdobrada em: Fazer bem feito, Fazer do jeito certo e Fazer com compromisso e responsabilidade.

Ações do Segundo Trimestre

a) Reunião de Diretoria com Desembargadora Isaura Simonetti (26/06/2026): A FIERN recebeu a Vice-Presidente do TRT da 21ª Região para apresentação sobre riscos psicossociais e a NR-01. A reunião contou com a presença do Presidente Roberto Serquiz e do Diretor Regional do SENAI-RN, Rodrigo Diniz de Mello, que apresentou o Programa Mente Segura na Indústria.





Referência: <https://www2.fiern.org.br/fiern-recebe-desembargadora-do-trt-rn-para-debate-sobre-prevencao-de-riscos-psicossociais-nas-relacoes-de-trabalho/>

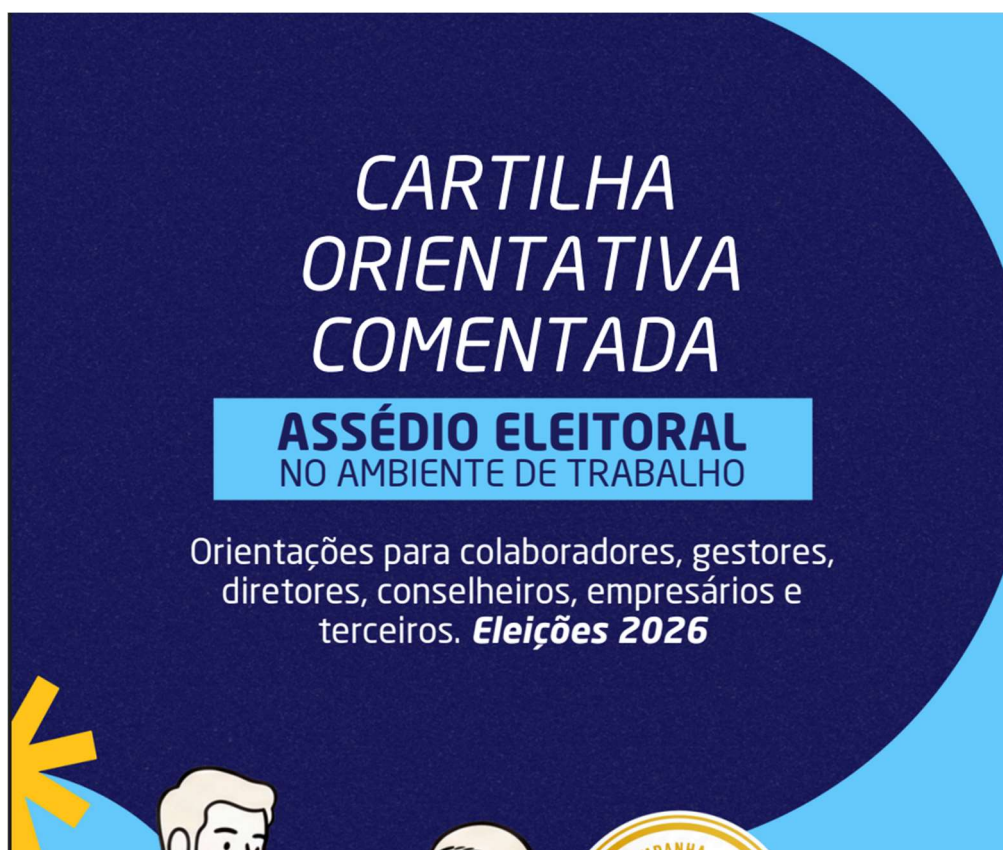
2.2 Políticas e Procedimentos

Como parte das ações de fortalecimento do Programa de Compliance, foi conduzido amplo processo de revisão, atualização e divulgação de instrumentos normativos. No 1º trimestre, destaca-se a revisão da Política de Prevenção e Tratamento de Conflitos de Interesses.

Ações do Segundo Trimestre

- a)** Lançamento da Cartilha Orientativa sobre Assédio Eleitoral no Ambiente de Trabalho (03/06/2026): Elaborada pela SUPERJUR e UCI, a cartilha fornece orientações claras e juridicamente fundamentadas sobre prevenção do assédio eleitoral no contexto das Eleições Gerais de 2026.
- b)** Instrução de Serviço Corporativa nº 13/2026 — Conduta Eleitoral: Instrução normativa específica sobre conduta no período eleitoral.
- c)** Repercussão do artigo no ConJur (06/05/2026): Divulgação interna do artigo "Entre risco e conduta: os equívocos de tratar o assédio como risco ocupacional na NR-01", de Sylvia Lorena (CNI) e Katyana Aragão Menescal (SESI Nacional).
- d)** Divulgação da Cartilha sobre Apostas Esportivas (Bets): Material orientativo sobre riscos associados às apostas esportivas.

<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/educacao/sesi-e-senai-lancam-cartilhas-para-conscientizar-sobre-os-riscos-das-bets/>



Referência: <https://www2.fiern.org.br/em-ano-de-eleicoes-sistema-fiern-lanca-cartilha-orientativa-sobre-assedio-eleitoral-no-ambiente-de-trabalho/>

Referência: <https://www2.fiern.org.br/entre-risco-e-conduta-os-equivocos-de-tratar-o-assedio-como-risco-ocupacional-na-nr-01/>

2.3 Comunicação e Treinamento

A efetividade de um Programa de Compliance está diretamente relacionada à capacidade da organização de promover uma cultura de integridade por meio de comunicação estratégica e treinamentos contínuos.

Quadro de Treinamentos — 1º Trimestre

Data	Evento	Local	Público	Formato
06/02	Jornada Pedagógica SENAI — PSAI/ODS	HIT SENAI	Instrutores	Presencial
26/02	1ª Reunião Diretoria	SENAI DR/RN	Gestão	Presencial
11/03	Capacitação IS 01	Mossoró/RN	19 colab.	Presencial
18-19/03	Comitê Integridade IEL	Brasília/DF	Nacional	Híbrido
17/03	3º Compliance na Íntegra	Online	48-53 colab.	Híbrido

Quadro de Treinamentos e Comunicação — 2º Trimestre

Data	Evento	Local	Público	Formato
17/04	Capacitação Perinity — Cultura e Gestão de Riscos (DR/PB)	Online	48-53 colab.	Híbrido
23/04	Capacitação Equipe TCU	Natal/RN	7 colab.	Presencial
02/05	Campanha Combate ao Assédio Moral + cartilha SIPAT	Unidades	Todos	Comunicação
12/05	Reunião gestores — Segregação de Funções	Casa da Indústria	Gestão	Presencial
12/05	Plano de Comunicação Assédio Eleitoral	Casa da Indústria	10 gestores	Presencial
Maio	Treinamento Alta Gestão	Mossoró/RN	Gestão	Presencial
02/06	Treinamento Jovens Aprendizizes — Compliance/LGPD	Natal/RN	Aprendizes	Presencial

Data	Evento	Local	Público	Formato
03/06	Lançamento Cartilha Assédio Eleitoral	Institucional	Todos	Comunicação
15/06	Cartaz Pacto Brasil CGU — elevadores	Unidades	Todos	Comunicação
25/06	Cartaz Respeito no Ambiente de Trabalho	Unidades	Todos	Comunicação
26/06	Riscos Psicossociais/NR-01 (Des. Isaura Simonetti)	Casa Indústria	Diretoria	Presencial

No segundo trimestre, a UCI realizou 12 eventos ou campanhas, com destaque para a diversidade de formatos e públicos alcançados. Seguem os registros fotográficos:

SELO ODS em Mossoró



Capacitação Perinity — Cultura e Gestão de Riscos

Evidências: a base de uma gestão de riscos eficaz

A coleta de evidências é o que transforma a gestão de riscos de uma atividade burocrática em uma ferramenta real de gestão. Sem evidências, não há como:

- Comprovar que os controles estão funcionando
- Demonstrar conformidade para auditores e reguladores
- Aprender com eventos passados para evitar recorrências
- Justificar investimentos em melhorias e mitigações

Evidência é tudo aquilo que comprova que um controle existe e está sendo executado.
Exemplos: registros, fotos, atas, relatórios, checklists, sistemas.

Boas Práticas

- Registrar sistematicamente as ações
- Manter histórico de ocorrências
- Documentar decisões e fundamentos

Campanha Dia do Combate ao Assédio Moral (02/05/2026)

02 de maio COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O que é Assédio Moral?
É toda conduta abusiva — gestos, palavras, comportamentos, atitudes — que, por sua repetição e sistematização, atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho

Fique atento aos sinais

- Humilhações, gritos e xingamentos repetidos
- Sobrecarga intencional ou retirada de tarefas
- Isolamento e exclusão de reuniões e decisões
- Metas abusivas e prazos impossíveis de cumprir
- Apelidos ofensivos e críticas sem fundamento
- Boatos, difamação e desvalorização

Como agir?

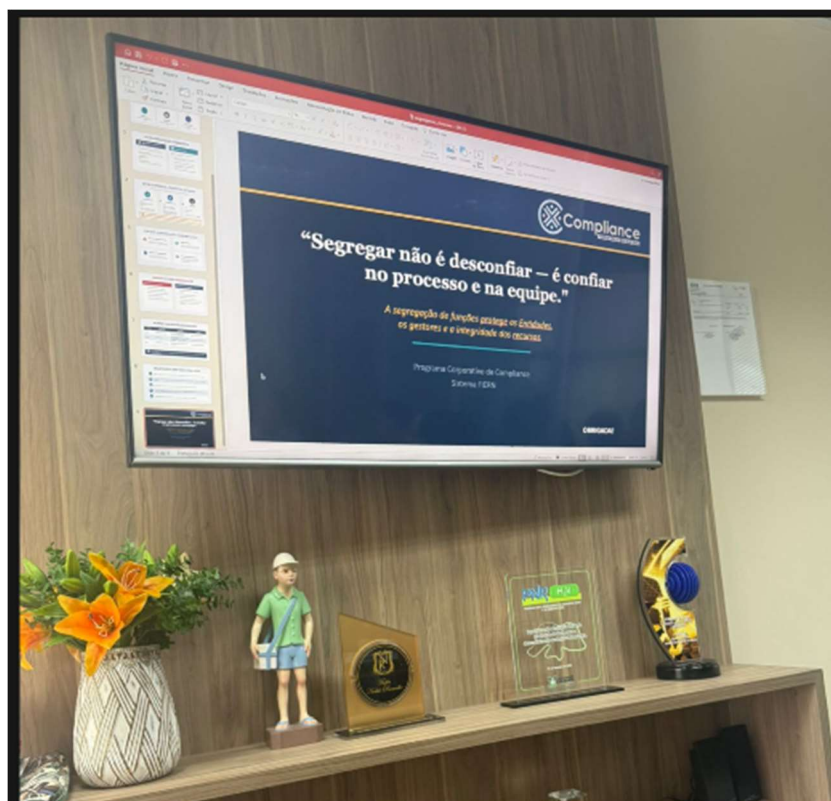
- 1.Registre**
Anotar datas, horários, testemunhas e detalhes de cada ocorrência
- 2.Denuncie**
Procure a ouvidoria e o canal de integridade do Sistema FIERN
- 3.Busque apoio**
Converse com colegas de confiança e procure suporte profissional
- 4.Conheça seus direitos**
O assédio moral é passível de indenização e responsabilização

Canal de Integridade do Sistema FIERN
Respeito não se negocia!

Programa Corporativo de compliance do Sistema FIERN
compliance@fiern.org.br
www.fuern.org.br/compliance

Canais da Ouvidoria
(84) 3234-6350
integridadefuern@relatoconfidencial.com.br

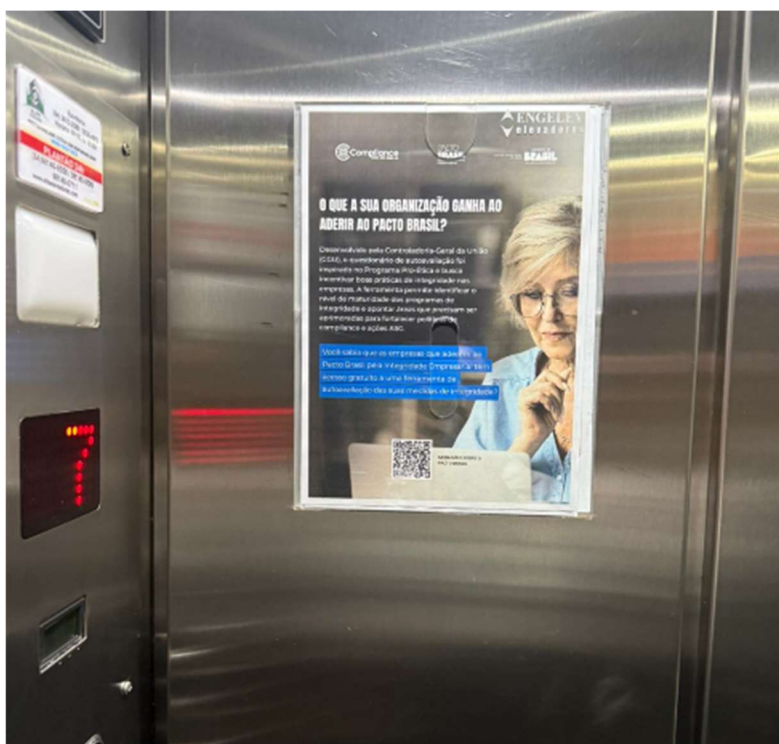
Reunião gestores — Segregação de Funções e Assédio Eleitoral (12/05/2026)



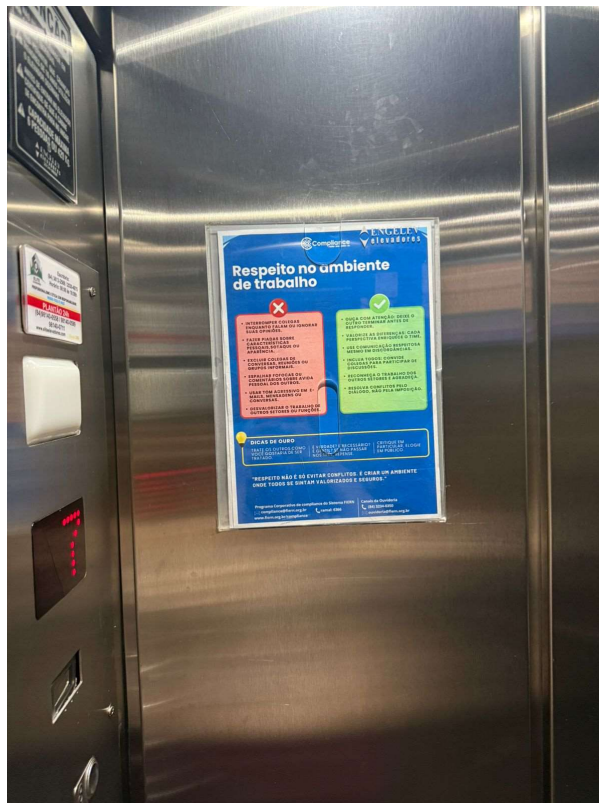
Treinamento Jovens Aprendizes — Compliance, LGPD e Ética (02/06/2026)



Cartaz Pacto Brasil CGU — Elevador (15/06/2026)



Cartaz Respeito no Ambiente de Trabalho — Elevador (25/06/2026)



2.4 Canal de Denúncias

O Canal de Integridade e os demais canais de escuta das Entidades do Sistema FIERN constituem pilares essenciais do Programa de Compliance, viabilizando a prevenção, a detecção e o tratamento tempestivo de irregularidades, condutas antiéticas e riscos à integridade institucional. O ecossistema de canais do SENAI DR/RN é composto por dois eixos complementares: o SAC (Serviço de Atendimento ao Cidadão), voltado à recepção de solicitações de informação, reclamações, sugestões e elogios; e a Ouvidoria/Canal de Integridade, destinada ao acolhimento de denúncias, relatos de assédio, conflitos de interesse e demais condutas vedadas pelo Código de Ética e Conduta. Todas as manifestações recebidas pela Ouvidoria são inicialmente processadas por plataforma terceirizada independente, (assegurando o anonimato, o sigilo absoluto e a garantia de não retaliação aos denunciadores).

Referência: <https://relatoconfidencial.com.br/fiern/>

No primeiro trimestre, o monitoramento dos canais teve início com a sistematização dos indicadores de desempenho, resultando em 1.024 atendimentos no SAC e 09 manifestações na Ouvidoria, com taxa de conclusão

de 77,78%. A partir desse diagnóstico inicial, a UCI aprimorou a metodologia de coleta e análise para o segundo trimestre, incorporando novos indicadores e categorias de classificação, como a categoria "Sigiloso" para manifestações sensíveis.

Indicadores do 2º Trimestre — Evolução e Dados Acumulados

SAC — Serviço de Atendimento ao Cidadão

Indicador	2º Trimestre	Acumulado 1º Sem.
Total de atendimentos	1.201	2.225
Solicitações de informação	1.197 (99,68%)	2.215 (99,55%)
Reclamações	4 (0,32%)	10 (0,45%)
Atendimentos no prazo	100%	100%
Canal predominante	WhatsApp (82,01%)	WhatsApp (82,11%)
Variação trimestral	+17,3%	—

Ouvidoria — Canal de Integridade

Indicador	2º Trimestre	Acumulado 1º Sem.
Total de manifestações	06	15
Casos concluídos	05 (83,33%)	12 (80,00%)
Casos sob análise	01 (16,67%)	03 (20,00%)
Manifestações anônimas	03 (50,00%)	09 (60,00%)
Canal predominante	Hotsite (100%)	Hotsite (80,00%)
Assédio	01 registro	03 registros
Taxa de conclusão vs. 1T	+5,55 p.p.	—

O segundo trimestre consolidou avanços expressivos na maturidade dos canais de escuta do SENAI DR/RN, conforme detalhado no Relatório de Monitoramento dos Canais elaborado pela UCI. No SAC, o crescimento de 17,3% nos atendimentos (de 1.024 no 1T para 1.201 no 2T) reflete a maior visibilidade dos canais junto ao público. O tempo médio de atendimento manteve-se entre 0,1 e 0,2 minutos, e o cumprimento integral do prazo de resposta foi preservado (100% no semestre, abrangendo os 2.225 atendimentos acumulados). Os canais digitais (WhatsApp, Chat e Formulário SAC) concentraram 99,67% dos contatos, com o WhatsApp respondendo por 82,11%

do total semestral. A taxa de reclamação permaneceu em patamar residual (0,45% no semestre), evidenciando a qualidade do atendimento prestado. Na Ouvidoria, foram recebidas 06 manifestações no 2T, totalizando 15 no semestre. A distribuição mensal concentrou 66,67% dos registros em abril (04 de 06), com apenas 01 manifestação em maio e 01 em junho. As manifestações foram classificadas em: solicitações com alto grau de complexidade (03/50%), reclamações (02/33,33%) e denúncia (01/16,67%). O público estudante respondeu por 66,67% das manifestações, seguido de empregados e outros (16,67% cada). Quanto à identificação, 50% foram anônimas, 33,33% identificadas e 16,67% sigilosas — a introdução da categoria "Sigiloso" no 2T representa avanço qualitativo no acolhimento de denúncias sensíveis. Em relação à criticidade, 83,33% foram classificadas como moderadas (todas concluídas) e 16,67% como alta (caso sob análise). A taxa de conclusão evoluiu de 77,78% no 1T para 83,33% no 2T (+5,55 p.p.). Os registros de possível assédio — 03 manifestações no semestre, sendo 01 no 2T — consolidam essa temática como demanda prioritária para ações preventivas, em consonância com as campanhas realizadas no período. Destaca-se a concentração de 100% das manifestações do 2T na unidade CETIB — Mossoró (Gerência de Educação e Tecnologias), fato que motivou a inclusão de ação diagnóstica local nas Perspectivas Futuras deste relatório. O relatório completo de monitoramento dos canais, com análises detalhadas por categoria, canal, prazo, criticidade e unidade, encontra-se publicado no Portal da Transparência.

Referência: <https://www.rn.senai.br/integridade>

2.5 Gestão de Riscos

O SENAI DR/RN mantém acompanhamento sistemático e preventivo das ações decorrentes da fiscalização contínua do TCU. No 1º trimestre, participamos de treinamento híbrido com 48 a 53 participantes sobre conceito de risco (ISO 31000), tipologia de riscos e importância de evidências.

- a)** Debate institucional sobre Riscos Psicossociais e a Nova NR-01 (26/06/2026): Apresentação da Desembargadora Isaura Simonetti (TRT-21) sobre as novas exigências da NR-01 quanto à identificação e controle de fatores de riscos psicossociais.
- b)** Reunião com o BI de Contratações: Análise mensal dos indicadores do BI de contratações e alienações, com foco em riscos nas aquisições e monitoramento de limites regulatórios.
- c)** Continuidade da revisão das Instruções de Serviço, com divulgações periódicas por intranet, e-mails institucionais e reuniões setoriais.



d) Capacitação Perinity — Cultura e Gestão de Riscos (17/04/2026): Em parceria com o DR/PB, nova edição do "Compliance na Íntegra", alcançando 48 a 53 participantes em formato híbrido.

2.6 Due Diligence de Integridade — DDI

A DDI constitui pilar estratégico do Programa de Compliance, com papel preventivo na mitigação de riscos de integridade, reputacionais e de conformidade. No 1º trimestre, foram mantidas atividades de monitoramento de fornecedores estratégicos e início da atualização da metodologia para incorporação de critérios ESG.

No segundo trimestre de 2026, foi conduzida Due Diligence de Integridade sobre fornecedores contratados, e a análise abrangeu verificação cadastral, histórico reputacional, consultas a bases públicas (CEIS, CNEP, CEPIM, TCU), pesquisa de notícias e avaliação do questionário DDI.

A DDI identificou ponto crítico relativo à garantia contratual apresentada, cuja modalidade não atendia aos requisitos legais e regulamentares. A UCI emitiu recomendação formal para substituição da garantia por modalidade regular, demonstrando a efetividade do mecanismo de due diligence como instrumento de proteção institucional.

Por questões de sigilo empresarial, os dados identificadores da empresa avaliada não são reproduzidos no presente relatório, permanecendo arquivados para apresentação mediante solicitação de instâncias fiscalizadoras.



3. MONITORAMENTO E REPORTE

O reporte e o monitoramento constituem práticas contínuas e estruturadas, voltadas a assegurar a transparência, a rastreabilidade e a aderência às melhores práticas de governança. Destaca-se o acompanhamento dos questionários PNPC (TCU) e do Guia Temático de Integridade do Instituto Ethos.

Ações do 1º Trimestre

Análise de resultados, consolidação de evidências documentais, reporte à Alta Gestão e elaboração de planos de ação para tratamento de lacunas identificadas. E quanto ao segundo trimestre tivemos:

- a) Preenchimento do Guia de Integridade Ethos — Indicadores Ethos de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção, com liberação formal das respostas até 04/08/2026.



- b)** Continuidade do monitoramento PNPC junto ao TCU.
- c)** Elaboração de Relatórios de Monitoramento dos Canais: Relatórios trimestrais detalhados do SAC e da Ouvidoria, publicados no Portal da Transparência.

4. PERSPECTIVAS FUTURAS

A evolução do Programa de Compliance projeta uma próxima fase com maior robustez, aprofundamento das práticas e ampliação do alcance das ações de integridade.

Perspectivas para o 2º Semestre de 2026

- a)** Audiência Pública sobre Assédio Eleitoral no TRE-RN: Desdobramento direto da cartilha lançada no 2º Trimestre, na audiência promovida pela Rede Potiguar de Cooperação e Inteligência Judiciária.
- b)** Liberação das respostas do Guia de Integridade Ethos (prazo até 04/08/2026): Acesso ao Relatório de Diagnóstico, Planejamento e Relato de Sustentabilidade.
- c)** Consolidação de métricas e indicadores: Implementação plena dos indicadores de satisfação no SAC e análise comparativa semestral.
- d)** Conclusão das apurações em andamento na Ouvidoria, incluindo casos de alta criticidade.

- e) Continuidade das ações de capacitação e comunicação: Participação em eventos nacionais de Compliance e Governança.
- f) Atualização da metodologia de DDI: Incorporação de critérios ESG ao questionário.

Diante do exposto, é possível afirmar que a implementação do Programa de Compliance no SENAI DR/RN vem criando o ambiente e as condições necessárias para o desenvolvimento consistente das atividades de Controle Interno e Gestão de Riscos. O primeiro semestre de 2026 consolidou avanços expressivos em todos os pilares do Programa, com destaque para a intensificação das ações de comunicação e treinamento, a evolução dos indicadores dos canais de integridade, a realização de DDI em contratos relevantes e o posicionamento proativo da instituição em pautas de alto impacto regulatório, como a NR-01 e o assédio eleitoral.

Natal/RN, 30/07/2026.

UNIDADE DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE

SENAI/RN — Departamento Regional