

Relatório de Controle Interno SESI-SP

SUMÁRIO EXECUTIVO.....	3
GOVERNANÇA.....	4
ATIVIDADE-FIM	4
ATIVIDADE-MEIO	4
FÓRUNS DE GESTÃO	5
DESCRIÇÃO DE GOVERNANÇA	5
CAPITAL HUMANO.....	7
GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS	8

SUMÁRIO EXECUTIVO

O SESI-SP disponibiliza, no primeiro trimestre de 2024, o Relatório de Gestão do exercício de 2023, apresentado aos órgãos de controle interno e externo como Prestação de Contas Anual a que esta Unidade está obrigada, nos termos do art. 70 da Constituição Federal, elaborado na forma de relato integrado, de acordo com as disposições da Instrução Normativa TCU no 84 de 22/04/2020 e Decisão Normativa TCU no 198 de 23/03/2022.

No relatório são apresentados, de forma integrada, as ações empreendidas, os resultados alcançados e os recursos mobilizados pelo SESI-SP durante o exercício de 2023. Oferecer a todas as partes interessadas uma prestação de contas sobre a sua gestão e suas realizações, em um contexto de total transparência e ampla divulgação dos dados, configura-se como o propósito norteador desse documento.

Em conjunto com a Prestação de Contas, o Rol de Responsáveis e as Demonstrações Contábeis, o Relatório de Gestão 2023 integra a proposta de comunicação que, dentre outros objetivos, visa atender aos elementos obrigatórios da Instrução Normativa TCU 84/2020 e Decisão Normativa TCU no 198/2022.

Os apontamentos apresentados no Relatório de Gestão do Exercício de 2023 também estão detalhados e disponíveis no sítio eletrônico da Entidade, especificamente na área “Transparência SESI-SP”.

O modelo de negócio do SESI-SP se fundamenta na participação ativa e indispensável das pessoas, sendo estas um pilar essencial para assegurar a sustentabilidade da sua atuação.

GOVERNANÇA

O modelo de governança do SESI-SP objetiva a elevação dos patamares de produtividade e de eficiência da Entidade, dentro de um contexto de conformidade e gestão dos riscos. Constituem objetivos permanentes do modelo de gestão adotado:

- ampliar o atendimento à indústria e aos trabalhadores, por meio de reforço de uma atuação em rede;
- atuar de forma sistêmica, criando soluções integradas para as necessidades das empresas que buscam a melhoria dos recursos humanos e dos processos produtivos;
- exercitar o conceito de competência global, tratando a formação do trabalhador como um processo único e integral;
- beneficiar-se da complementaridade dos negócios próprios do SESI-SP e do SENAI-SP, em favor do mesmo cliente e do mesmo mantenedor.

Portanto, as várias instâncias de gestão do SESI-SP estão organizadas por meio de modelo verticalizado e operam com base no princípio funcional. Adicionalmente, a governança do SESI-SP ocorre por meio da operação das estruturas, conforme detalhado a seguir.

ATIVIDADE-FIM

A estrutura organizacional da atividade-fim do SESI-SP abrange as Gerências que atuam com o propósito de:

- avaliar a qualidade das ofertas institucionais;
- formular planos táticos para os serviços empreendidos;
- desenvolver novos serviços ou implementar novas estratégias de atuação;
- organizar e distribuir os recursos para as unidades operacionais.

Esse modelo preconiza o estabelecimento de processos matriciais, que articulam conhecimentos, diretrizes e estratégias para as unidades operacionais.

ATIVIDADE-MEIO

O modelo organizacional do SESI-SP contempla estrutura de Unidade Corporativa. Trata-se de unidade que opera com o propósito de atender às demandas das áreas de atuação do SESI-SP e SENAI-SP, por meio da integração dos processos comuns e do estabelecimento de modelo de gestão único. Tal integração prevê a manutenção da independência contábil, orçamentária e financeira das Entidades. A meta é assegurar

processos que conciliam gestão mais racional dos recursos, por meio da eliminação das atividades coincidentes e redundantes.

FÓRUNS DE GESTÃO

A decisão sobre temas estratégicos e de maior relevância ocorrem na Superior Administração, que é composta pelo Conselho Regional, Diretoria Regional, Superintendência e Diretoria Corporativa.

Sempre que necessário, a Superior Administração é assessorada pelo Comitê de *Compliance*, a Assessoria de Conformidade, a Comissão de Ética e a Comissão de Segurança nas Escolas SESI-SP, que possuem como principal objetivo a identificação e mitigação de riscos, o fortalecimento da integridade e adequação dos processos, além do atendimento das normas internas e externas. O funcionamento do mencionado Comitê de *Compliance* e da Comissão de Ética não prevê qualquer subordinação às outras instâncias representadas na estrutura organizacional.

DESCRIÇÃO DE GOVERNANÇA

Entidade de direito privado que conta com modelo de financiamento que prevê receita de contribuição das indústrias, o SESI-SP possui uma estrutura de Governança Corporativa que, segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), pode ser compreendida como:

[...] Governança Corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo o relacionamento entre sócio, conselhos de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.¹

No âmbito da natureza do SESI-SP, a definição acima se aplica, exceto para:

Cotistas ou acionistas – que, nesse caso, são substituídos pelos industriários, trabalhadores das indústrias e a sociedade, que compõem as principais partes interessadas na organização;

Valor econômico de longo prazo – que se traduz, no caso da Entidade, no seu valor social, cuja mensuração ocorre por meio da determinação do benefício que oferece para as indústrias e os indivíduos.

¹ Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento>. Acesso em 23/11/2023.

Isto posto, no que tange à governança do SESI-SP, merecem destaque os valores éticos preconizados pela Entidade, formalizados em seu Código de Ética² e amplamente divulgados para todos os colaboradores. O objetivo desse documento é garantir a coesão entre o escopo original da Entidade, que contempla “o bem-estar social dos trabalhadores na indústria e nas atividades assemelhadas, concorrendo para a melhoria do padrão de vida no país, e, bem assim, para o aperfeiçoamento moral e cívico, e o desenvolvimento do espírito da solidariedade entre as classes”³ e suas práticas diárias.

Dessa maneira, o Código de Ética formaliza e clarifica princípios que pautam as bases de relacionamento e conduta a serem adotadas pelos colaboradores do SESI-SP, além de reforçar sua missão, visão, valores e estabelecer os demais compromissos da Entidade para com a sociedade. Para tanto, são apresentadas ações, atitudes e relações éticas para todos aqueles que representam o SESI-SP junto às partes interessadas relacionadas.

A Estrutura de Governança Corporativa do SESI-SP também integra as partes interessadas. Desta forma, a observação de seus interesses e a proteção de seus direitos são assegurados também pelo seguinte conjunto de normas, regulamentos e orientações:

- Regulamento do Serviço Social da Indústria⁴;
- Regulamento de Licitações e Contratos - RLC - do SESI⁵, vigente até 31/03/2024, e Regulamento para Contratação e Alienação - RCA - do SESI⁶, facultativo desde 15/05/2023 e obrigatório em 01/04/2024;
- Acordo Coletivo de Trabalho⁷;
- Plano de Contas e Manual de Procedimentos Orçamentários do Sistema Indústria⁸;
- Plano de Centros de Responsabilidade do Sistema Indústria⁹;
- Comunicados, Instruções de Serviço e Resoluções da Direção do SESI-SP¹⁰;
- Estrutura Organizacional do SESI-SP¹¹.

² SESI-SP. Código de Ética. São Paulo: 2019. Atualizado pela RE-19/2019, de 16/10/2019.

³ Regulamento do Serviço Social da Indústria. Atualizado pelo decreto no 6.637, de 05/11/2008, p.9.

⁴ Disponível em: http://www.sistemaindustria.org.br/publicacao/portal_da_industria/sesi_institucional/regulamento/regulamento-do-servico-social-da-industria-sesi.pdf. Acesso em 23/11/2023.

⁵ Disponível em: https://cronos-media.sesisenaisp.org.br/api/media/1-0/files?file=arq_203_230928_5296209e-d925-4c76-a7c6-4c2be90540dd.pdf&disposition=false. Acesso em: 5 mar. 2024.

⁶ Disponível em: https://cronos-media.sesisenaisp.org.br/api/media/1-0/files?file=arq_203_240226_6b398d28-06ab-4068-8c49-0669c17faa2d.pdf&disposition=false. Acesso em: 5 mar. 2024.

⁷ Disponível em: <https://senalba.com.br/acordos-coletivos/767-sesi-sp-2024>. Acesso em 01/02/2024.

⁸ Elaborado, aprovado e divulgado pela Direção Nacional.

⁹ Elaborado, aprovado e divulgado pela Direção Nacional.

¹⁰ Constantes na INTRANET do SESI-SP.

¹¹ Constante na INTRANET do SESI-SP, alterada pelas Resoluções Conjuntas: RC 05/15, de 27/08/2015, RC 01/2016, de 07/03/2016, RC 03/2016, de 11/03/2016, RC 05/2016, de 19/08/2016, RE 19/2017, de 22/03/2017, RC 1/18, de 7/2/18, RC 2/18, de 15/2/18, RC 7/18, de 1/11/18, RC 8/18, de 1/11/18, RC 9/18, de 27/11/18, RE 15/18, de 21/5/18, RE 19/18, de 31/10/18, RC 03/19, de 01/03/19, RC 02/20, de 10/06/2020, RC 01/21, de 15/05/2021, RE 21/19, de 12/12/2019, RE/CR 01/2022 de 17/01/2022, RC

A estrutura organizacional, outro componente crítico da estrutura de governança, prevê um Conselho Regional, que, entre outras atribuições, é responsável pela aprovação e execução dos planos institucionais, o que inclui resultados qualitativos, quantitativos e uso dos recursos.

O Conselho Regional, apesar de estar subordinado às diretrizes e normas gerais prescritas pelos órgãos nacionais e dos órgãos fiscalizadores, opera de forma autônoma no que se refere à definição das prioridades, estratégias e meios para cumprimento da missão institucional.

Adicionalmente, configura papel do Conselho Regional assegurar a adoção de boas práticas de governança, garantindo uma gestão transparente, conforme e responsável.

No sentido de apoiar a sua ação, o Conselho Regional do SESI-SP constituiu o Comitê de *Compliance*, com o papel de assessorar o seu Presidente e demais membros no que tange aos riscos, integridade e adequação dos processos, além do cumprimento das normas internas e externas estabelecidas para o SESI-SP. Vale ressaltar que o funcionamento do mencionado Comitê não prevê qualquer subordinação às outras instâncias representadas na estrutura organizacional.

Cumprir destacar que as propostas de aprovação e os relatórios de acompanhamento de resultados e de emprego dos recursos apresentados ao Conselho Regional são organizados segundo codificação sistematizada de centros de custos, planos de contas e códigos orçamentários, que refletem um modelo nacional para o registro contábil, lotação de funcionários e outros procedimentos. Regionalmente, tais estruturas são conceituadas e controladas pela Gerência de Planejamento e Controladoria e pela Gerência Sênior Contábil e Financeira da Entidade.

Finalmente, quanto ao compromisso com a excelência, estão formalizados no mapa estratégico do SESI-SP, os objetivos estratégicos que buscam o alinhamento das ações da Entidade com as principais demandas das indústrias e da sociedade por desenvolvimento social, conforme definido na missão institucional.

CAPITAL HUMANO

O modelo de negócio do SESI-SP se fundamenta na participação ativa e indispensável das pessoas, sendo estas um pilar essencial para assegurar a sustentabilidade da sua atuação.

Nesse sentido, o SESI-SP não apenas reconhece, mas fomenta proativamente o desenvolvimento contínuo de habilidades e competências, visando elevar significativamente a qualidade, inovação nos serviços oferecidos e, por conseguinte, a satisfação dos clientes.

GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Considerando que o principal negócio do SESI-SP são pessoas, os cuidados com a saúde física e mental dos seus colaboradores continuam a figurar como uma das prioridades máximas na relação de preocupações institucionais.

O ano de 2023 foi marcado por significativas realizações e avanços para a gestão de talentos e desenvolvimento organizacional.

Foi realizada parceria com o instituto *Great Place to Work* (GPTW), implementando de forma inicial a metodologia GPTW para gestão de clima organizacional. Toda a Liderança do SESI- SP foi treinada na metodologia para promoção de um *Great Place to Work*. Essa abordagem permitiu o SESI-SP fortalecer a cultura organizacional, promovendo valores como transparência, confiança e colaboração em todos os níveis da Entidade.

Adicionalmente, foi introduzido um robusto modelo de assessment e PDI (Plano de Desenvolvimento Individual), no processo de identificação de potenciais sucessores para vagas de liderança, proporcionando aos colaboradores uma ferramenta personalizada para reflexão, planejamento e acompanhamento de seu crescimento profissional. Essa iniciativa não apenas fortalece o vínculo entre os colaboradores e a empresa, mas também contribui para o alinhamento estratégico das metas individuais com os objetivos organizacionais.

Vale destacar ainda, o Programa EvoluiRH, uma iniciativa focada no desenvolvimento de competências-chave necessárias para impulsionar o sucesso individual e coletivo. Por meio deste programa, é oferecida uma variedade de oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, incluindo treinamentos presenciais, workshops, mentorias e recursos online, permitindo aos colaboradores aprimorarem suas habilidades de acordo com suas necessidades e aspirações profissionais.

Um dos indicadores que demonstra o compromisso do SESI-SP com o desenvolvimento contínuo foi o aumento expressivo das horas de treinamento por pessoa, que registrou um crescimento de 38% em comparação com o ano anterior. Esse investimento substancial na capacitação dos colaboradores reflete não apenas o compromisso com a excelência operacional, mas também a visão de longo prazo para o crescimento e sucesso sustentável da instituição.